



Accord SAE – NAO 2025

Positionnement de la CGT SAE

Après 6 réunions entre les DSC et la Direction Générale SAE, les négociations de l'Accord NAO 2025 se sont soldées par un accord soumis à signature qui ne correspond pas aux attentes des salariés-es et ne tiens pas compte des revendications de la CGT.

En premier lieu et en tenant compte des finalités des négociations dans l'ensemble des sociétés du Groupe SAFRAN, la CGT constate que la Direction de Safran Aircraft Engines a été tenue par des directives du groupe qui n'a pas permis de négocier sereinement cet Accord NAO 2025, alors même que le Groupe SAFRAN s'était engagé à ne pas instituer cette année un cadrage des négociations.

Le budget de 1,05% d'augmentation générale des Non-Cadres et le talon de 42€ ne permettent pas d'assurer une augmentation des salaires en corrélation avec l'augmentation de l'inflation constatée qui est de +2% sur l'ensemble de l'année 2024. C'est donc un appauvrissement de leur pouvoir de vivre que subiront les travailleurs-ses Non-Cadres.

Le budget d'augmentation individuelle de 1,05% pour les Non-Cadres est lui aussi très insuffisant pour permettre une réelle reconnaissance des savoir-faire et des efforts engagés par les salariés-es pour assurer les différents Ramp-Up. Ce budget n'apaisera pas la frustration de la mise en place de la NCC qui a dévalorisé les compétences et les expériences professionnelles.

Le budget d'augmentation individuelle de 2,3% avec un minimum de 50€ applicable à minimum 90% des Cadres apparaît comme une AG non assumée. Ce budget est insuffisant pour les mêmes raisons précitées que les budget AG et AI des Non-Cadres.

Les budgets spécifiques de 0,2% dédiés aux passages dans une classe d'emploi supérieure demeurent largement insuffisant pour valoriser les parcours de carrière. Ce budget ne prend pas en compte qu'un parcours d'évolution de carrière peut éventuellement faire l'objet d'un passage dans une classe d'emploi inférieure sans aucune valorisation le cas échéant.

Aussi ce budget spécifique de 0,2% pour les Non-Cadres servant à financer le talon de 42€ engendrera de fait une limitation non négligeable des possibilités de passage dans une classe d'emploi supérieure pour cette catégorie de salariés-es.

De plus, le financement complémentaire hors budget de toute évolution vers une classe d'emploi supérieure si les budgets dédiés étaient dépassés, seront difficilement vérifiables voire même jamais réalisés, dans la mesure où les hiérarchies s'attacheront à ne pas faire de passage dans une classe d'emploi supérieure au-delà du budget de 0,2% qui leur est octroyé.

Malgré la garantie du maintien des 13èmes mois de 2023 pour les salariés anciennement Niv5 et Niv6, la CGT ne cautionne pas les mesures discriminatoires entre salariés avec les mesures de 3 planchers différenciés pour le 13^{ème} mois. Pour un même salaire dans différentes classes d'emploi, des salariés pourront avoir plusieurs centaines d'euros d'écart sur leur 13^{ème} mois.

Cet accord NAO 2025 prévoit de limiter le 13^{ème} mois aux salariés-es en apprentissage au sein de notre entreprise, alors qu'elle se voit attribuer des aides non négligeables de la part de l'état pour couvrir les rémunérations de ces jeunes apprentis-es.

La CGT ne cautionne pas cette volonté à peine cachée de vouloir économiser de l'argent sur le dos des apprentis-es qui seront les futures générations de travailleurs-ses au sein de SAE, alors même que nous devons œuvrer à la fidélisation de nos salariés-es afin de garantir le maintien des compétences et du savoir-faire.

La revalorisation des SMH et des appointements de base à hauteur de 1,05%, alors que le SMIC a évolué de 3,13% en 2024, prouve que les salaires SAE se smicardisent de plus en plus. Cela n'est pas acceptable dans une grande société de l'aéronautique de premier rang mondial et ne favorise pas l'attractivité et la fidélisation de nouveaux talents au sein de notre entreprise, dans un contexte d'emploi industriel de plus en plus compétitif et concurrentiel.

La revalorisation des primes d'équipes de 1,05% reste largement insuffisante au regard de la dégradation de la santé et des conséquences physiques que subissent les salariés-es pratiquant une organisation du travail en horaires postés.

La revalorisation de 1,05% de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté ne suffit pas à compenser la régression des primes d'ancienneté dans la nouvelle Convention d'Entreprise SAE issue de la NCC.

La CGT tient à préciser que ces trois mesures concernant les SMH, les primes d'équipes et la prime d'ancienneté sont des dispositifs conventionnels négociés et applicables de droit. Ce sont des conquits sociaux obtenus par des négociations et par les luttes des salariés-es. De fait ces dispositifs ne doivent pas être pris en compte et comptabilisés dans un budget global de NAO, mais doivent s'additionner à celui-ci.

La prime énergie portée à 44€ constitue une avancée mais demeure très insuffisante au regard de la flambée des prix de l'électricité, du gaz, du fioul et des carburants, impactant considérablement les foyers des salariés-es.

Les mesures spécifiques d'aides aux salariés-es et leur famille en situation de handicap ou ayant des enfants de moins de 3 ans, ainsi que le remboursement d'un abonnement transport, n'ont pas évolué depuis 2023.

La mesure du forfait mobilités durables favorisant les mobilités douces et l'engagement d'une négociation du dispositif du tutorat sont une bonne chose mais ne concernent que très peu de salariés SAE.

De plus, la CGT rappelle que SAE est dans l'obligation de répondre aux prérogatives de la Responsabilité Sociétale et Environnementale des entreprises, et que le Tutorat est un enjeu de transmission de l'expérience et du savoir-faire pour assurer le maintien des compétences professionnelles et pérenniser notre excellence industrielle.

Pour ces raisons la CGT ne considère pas ces dispositifs comme relevant d'une négociation des NAO.

En finalité, cet accord NAO 2025 au sein de SAE s'est soldé sans aucune prise en compte des revendications que la CGT a émise dès le début des négociations. Pourtant les DSC CGT vous ont adressé un courrier stipulant qu'une conciliation était souhaitable afin de convenir ensemble à un accord respectant les attentes des salariés tout en maintenant les enjeux inhérents à la bonne santé industrielle et financière de l'entreprise.

Malheureusement, les orientations politiques et dogmatiques que vous instituez lors des NAO font clairement apparaître une dissonance importante entre les intérêts capitalistes des actionnaires à la recherche de rentabilité et de profitabilité exponentielle illimitée, et la reconnaissance de la force collective de travail des salariés-es qui exercent avec labeur leur métier et assurent la recherche et le développement de nos futurs programmes, la production et le montage de nos moteurs, ainsi que la MRO et le service après-vente rattachés aux contrats de vente passés avec nos clients.

Au regard des résultats économiques et la bonne santé financière de notre groupe Safran et de SAE, la politique salariale 2025 ne fait qu'accentuer un sentiment légitime d'un manque de considération pour celles et ceux qui créent les richesses de l'entreprise.

En tout état de cause, pour les raisons évoquées et argumentées précédemment, et après avoir consulté ses adhérents-es et les salariés-es en grève depuis plusieurs semaines sur l'ensemble des sites SAE, **la CGT se déclare non signataire de l'accord NAO 2025 au sein de SAE.**

Les DSC CGT SAE,
Éric AUBERIX, Olivier TOMNET, Gilles SCHERRER.

Fait à Évry-Corbeil, le 11 mars 2025.