



NAO 2026 :

Une enveloppe très insuffisante qui démotive au lieu de mobiliser

Lors de la réunion du 23 janvier 2026, la Direction nous a présenté une enveloppe globale NAO faiblement dotée (1,3 % de la masse salariale) alors même que les résultats du Groupe sont au rendez vous et que le plan stratégique « Esprit de conquête » est lancé à grand renfort de communication. Cette contradiction est lourde de conséquences !

Sur les 1,3 % de la masse salariale (MS) annoncés :

■ Estimation de l'enveloppe pour des mesures qui seraient appliquées à la Branche ou qui découlent des accords de Branche actuels :

1. **Enveloppe totale de 0,5% de la Masse Salariale (MS)** pour un montant prévisionnel de 1 168 335 € qui correspondrait à l'augmentation aux rattrapages des RMMG par rapport au SMIC :
2. Impacts estimés sur la prime d'ancienneté à hauteur de 0,3% de la MS,
3. Impacts estimés sur les autres RMMG à hauteur de 0,2% de la MS.

2. Enveloppe estimée pour les passages de A vers B et de B vers C à hauteur de 0,13% de la MS pour un montant prévisionnel de 300 759 €.

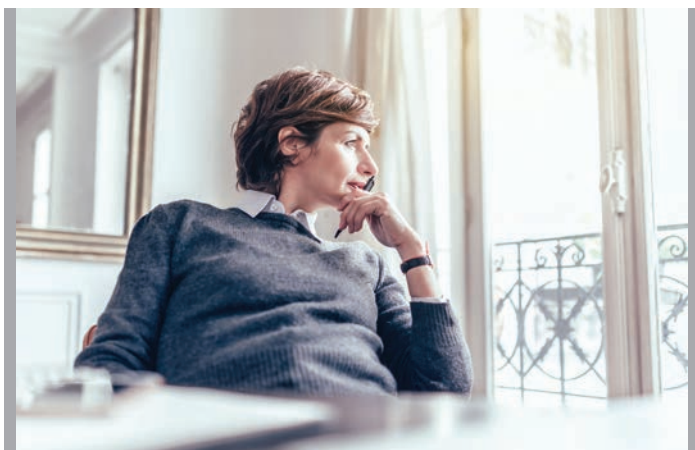
Soit un total de 0,63% de la Masse Salariale pour un montant de 1 469 094 €.

■ Revalorisation du salaire à l'embauche :

Augmentation des salaires d'embauche de 25 606 € à 26 000 € (brut annuel) soit 0,02% de la MS pour un montant de 47 911 €.

■ Effet report :

Effet report concernant les évolutions réalisées en cours d'année 2025 soit 0,11% de la MS pour un montant de 247 988 €.



L'ensemble de ces mesures
représente une enveloppe totale de
0,76% de la MS pour un montant de
1 764 993 €



Il ne reste donc que 0,54 % de la MS pour les augmentations collectives et individuelles :

- **1 % d'augmentation collective** uniquement pour les salaires inférieurs à 35 000 € avec 18 mois d'ancienneté, qui concerne seulement 920 salariés
- **0 %** pour tous les autres,
- Une enveloppe d'augmentations individuelles limitée à **0,43 % de la masse salariale**.

C'est indigne au regard des efforts fournis par les salariés ces dernières années.



Des managers mis en difficulté

La Direction demande aux managers de porter le plan stratégique « **Esprit de conquête** », de motiver leurs équipes et d'engager tous les salariés dans un nouveau projet très ambitieux...
Mais **sans aucun levier salarial crédible !**

Comment expliquer à un collaborateur performant qu'il n'y a rien pour reconnaître sa performance et son engagement ?

Comment maintenir la cohésion des équipes avec une enveloppe aussi dérisoire ?

Les managers se retrouvent une fois de plus dans une situation extrêmement difficile à tenir.

Un message de démotivation généralisée

Alors que le Groupe affiche une ambition de conquête, la réalité des NAO envoie un signal exactement inverse :

- **Dévalorisation du travail accompli,**
- **Absence de reconnaissance financière,**
- **Risque de perte de confiance dans la parole managériale,**
- **Risque réel de désengagement collectif.**

On ne construit pas un projet stratégique aussi ambitieux avec une politique salariale minimaliste.



La CFE CGC considère que :

- Cette enveloppe est inacceptable,
- Elle est déconnectée des performances du Groupe,
- Elle est contre productive pour la réussite du plan stratégique « Esprit de conquête » et pour la valorisation de la performance des salariés.

■ C'est pourquoi la CFE-CGC a demandé à la Direction de revoir sa copie et de présenter, lors de la prochaine réunion NAO du 3 février, des enveloppes d'augmentations collectives et individuelles dignes de ce nom.



■ Même si la Direction se plait à nous rappeler qu'il n'y a pas que la rémunération comme levier de motivation, **SANS RECONNAISSANCE SALARIALE**, nous risquons de perdre « **l'esprit de conquête** ».

■ La CFE CGC continuera à défendre une politique salariale juste, motivante et cohérente avec les ambitions affichées du Groupe.

