

NAO 2026 : dernier round

En faisant la sourde oreille à nos revendications, la Direction ignore délibérément et **définitivement** la voix des salariés du Groupe.



Une enveloppe toujours insuffisante qui va démotiver au lieu de mobiliser

C'est à nouveau un rendez-vous manqué

La Direction nous présente une enveloppe globale NAO encore **trop faiblement dotée (1,5 % 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.

Dans le message adressé aux salariés le 2 février, la Direction écrit :

« **Esprit de conquête, c'est VOUS !** »

Belle expression et réalité, mais la Direction oublie la **reconnaissance des salariés**.

Sur les 1,5 % 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 des RMMG pour se mettre à niveau du SMIC :

- Impacts estimés sur la prime d'ancienneté à hauteur de 0,3% de la MS,
- 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 0,74 % de la MS pour les augmentations collectives et individuelles :

- **1,2 % d'augmentation collective** (361 591€) uniquement pour les salaires inférieurs à 35 000 € avec 15 mois d'ancienneté (qui concerne seulement 1 075 salariés),
- **0 %** pour tous les autres **dont tous les agents de maîtrise et les cadres,**
- Une enveloppe d'augmentations individuelles limitée à **0,59 % de la masse salariale** (1 378 422€).

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



Nous ne comprenons pas la stratégie de la Direction qui pourrait être résumée ainsi :

On compte vraiment sur vous et votre engagement dès aujourd'hui mais il faudra quelques temps avant que vous puissiez peut-être compter sur nous.

Drôle de concept pour motiver et embarquer les salariés sur un nouveau plan stratégique.



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.

Drôle de méthode car les managers vont se retrouver une fois de plus dans une situation extrêmement difficile à tenir.

- 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 faible ?



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, de l'expertise et de la fidélité,
- 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.



Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de revalorisation des RMMG de Branche

la Direction utiliserait l'enveloppe de 0,5% estimée pour les mesures de Branche de la façon suivante :

- **Augmentation collective** : Rajout de 0,8% qui ferait passer l'augmentation de 1,2% à 2% pour les salaires inférieurs à 35 000 € avec 15 mois d'ancienneté
- **Augmentation individuelle** : Rajout d'une enveloppe de 0,4% qui ferait passer l'enveloppe globale à 0,99%

L'ensemble des dispositions d'évolutions collectives et individuelles seront à effet rétroactif du 1er janvier 2026.



La CFE CGC considère que :

- Cette enveloppe reste **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 l'engagement et de la performance des salariés.



C'est pourquoi la **CFE-CGC** a informé la Direction qu'elle **ne sera pas signataire** de cet accord.

 La **CFE-CGC** vous invite à participer à notre réunion d'information intersyndicale **AG2R & La Mondiale** le **lundi 9 février 2026**.

2 sessions à votre disposition, scanner le QR-code pour vous inscrire à l'assemblée générale de votre choix :

Matin de 10h à 11h30



Après-midi de 14h à 15h30

