



NAO 2026 ACTE 1

Première proposition de la direction : le compte n'y est pas !

Les premières propositions de la direction sont sur la table. Comme chaque année, elles sont loin du résultat final. Sans surenchère, ni postures, notre objectif est clair et reste la recherche d'un accord équilibré, qui reconnaisse l'engagement des salariés, leurs attentes, tout en tenant compte de l'environnement de notre secteur d'activité.

Ce que propose la direction

Projets d'accord du 19 janvier 2026 :

- **Augmentations Générales (AG) : +0,5 %** pour tous (Personnel Sol non-cadres et Navigants).
- **Augmentations Individuelles (AI) :**
 - **Non-cadres et CTE :** Enveloppe de **1,50 %** (dont 0,90 % pour les AIP et "mesures exceptionnelles", 0,40 % pour l'ancienneté et 0,20 % pour les promotions).
 - **Cadres :** Enveloppe de **1,80 %** (dont 1,6 % pour les AIP et "mesures exceptionnelles" et 0,20 % pour les promotions). Pour rappel, les cadres ne bénéficient pas d'AG, l'enveloppe inclut 0,50 % au titre des AG des non-cadres.
- **Autres mesures :**
 - Rémunération brute minimale garantie à **28 000 €/an**.
 - Maintien des indemnités kilométriques et revalorisation du plafond train (294 €).

Notre analyse : des propositions insuffisantes

- **0,5 % d'AG :** insuffisant pour garantir le niveau de vie des salariés dans un cadre de justice redistributive.
- **1,5 % d'AI :** Pour les non-cadres/CTE, cette enveloppe ne laisse que **0,9 % pour reconnaître la performance individuelle** – très insuffisant.
- **1,8 % d'AI :** Pour les cadres. Insuffisant ! La direction doit se donner les moyens liés à la structuration de la rémunération qu'elle a souhaité mettre en place pour ses cadres.

Que ce soit pour les cadres ou les non-cadres, à ce stade, la proposition de la direction concernant le niveau de l'enveloppe des AI n'est même pas au niveau de celle de 2025 que nous jugions déjà insuffisante : inacceptable au regard de l'engagement fourni et de ceux à venir !

"Mesures exceptionnelles" : Le sont-elles vraiment ?

Cette enveloppe couvre désormais des situations **structurelles** :

- La reconnaissance de **performances évaluées objectivement** (au-delà des standards),
- La valorisation des **mobilités et leurs prises de risques**,
- Les **promotions dépassant les minimums conventionnels**.

Pourtant, son nom actuel sous-entend que ces décisions – **pourtant fondées sur des évaluations managériales** – relèveraient de la *faveur* plutôt que du *droit*.

Notre proposition :

- **Renommer cette part en "Mesures de Reconnaissance Ciblée"**
- **Clarifier ses règles d'usage** pour une politique de rémunération **plus juste, plus lisible**, où chaque décision managériale est **traçable et justifiée**.

Urgence : Nos conventions ont 14 ans !

La directive européenne sur la **transparence des rémunérations** (juin 2026) impose une révision des classifications.

Notre demande :

Ouvrir un chantier dès 2026 pour adapter les grilles aux métiers actuels (polyvalence, digitalisation, etc.).

Cette mise en conformité de nos conventions doit être aussi l'occasion d'en finir avec la notion de point et de valeur du point en affichant en euros les rémunérations.

Nos revendications pour un accord juste et équilibré

Sur les Augmentations Générales (AG) :

La CFDT revendique : **1,45 %** (contre 0,5 % proposé), soit :

- **1 % d'AG +300 € sur la Prime Uniforme Annuelle (PUA)**, la faisant passer à **1800 €** et versée au 15 juin.

Sur l'enveloppe des Augmentations Individuelles (AI) :

- **1,8 % pour les non-cadres/CTE**
- **2,8 % pour les cadres** (dont 1 % AG non-cadres).
- **Clarifier les règles et plafonner les "mesures exceptionnelles" à 10 % de l'enveloppe AIP.**
- **Revaloriser les Parts Variables Individuelles (PVI) pour les cadres** (CG1 : 2 %, CG2-N2.1 : 4,5 %, CG2-N2.2 : 7 %) pour se rapprocher des standards du marché.
- **Remettre en place l'enveloppe NextGen** pour fidéliser les entrants et ne pas décourager les seniors.
- **Revalorisation des primes** – Prime de Vente, Prime Mensuelle Forfaitaire des salariés redéployés, Indemnités de télétravail

Prochaines étapes :

- **4 février 2026** : Réunion décisive avec la direction.

Notre ligne rouge :

- **Aucun recul** sur l'enveloppe des AI :
 - 1,8 % minimum pour les non-cadres/CTE.
 - 2,8 % pour les cadres.
- **Transparence** sur les enveloppes.
- **Reconnaissance pérenne** de la performance.

Donne-toi **LE POUVOIR D'AGIR** Rejoins la **CFDT** !

