



Le choix de la responsabilité

Les résultats en très forte hausse, une inflation prévue à 1,6% en 2026 et une NAO 2025 catastrophique justifiaient un acte fort de la direction sur la NAO 2026 vers les salariés. La CFTC estime qu'il est de sa responsabilité de signer l'accord proposé lundi, bien que celui-ci reste en deçà de nos revendications. Il est préférable de sécuriser les avancées obtenues plutôt que de tout perdre en refusant de signer. Ce choix est un compromis, il manifeste des avancées, et nous maintient mobilisés pour demain.

Des exigences défendues par la CFTC enfin reconnues

Par le versement d'une prime sous forme d'un supplément d'intéressement, la direction est obligée de reconnaître l'amélioration significative des résultats dans la NAO ainsi que la performance **de tous les salariés**. L'argument que « la SG n'est pas encore au niveau des meilleurs » n'était pas audible, alors que son résultat est en hausse de 50% et qu'elle a réalisé le rachat de 2 milliards d'actions. Equitable, pouvant être perçue ou investie dans le PEE, elle devrait dépasser 1400€ par salarié. (à temps plein)

La défense du pouvoir d'achat pour les salaires les plus faibles, que nous avons défendue, est prise en compte. Les minima salariaux ne sont pas des grilles théoriques, c'est la réalité de 650 salariés, et ils seront en hausse de 5 à 8%. Le salaire minimum à 31k€ défendu par la CFTC et obtenu l'an dernier, est pérennisé et les salariés qui n'avaient pas 1 an d'ancienneté ne seront pas oubliés cette année, s'est engagée la direction.

NAO 2026

Mode d'emploi

Prime



Un supplément d'intéressement sera versé à tous les salariés (CDD, CDI, Alternants, CFC, MTS, TA). Le montant exact sera fixé au 01/01/2026 selon les effectifs de l'entreprise et devrait dépasser 1400€. Son montant ne dépend pas du salaire, uniquement du temps de présence en 2025. Les congés et les arrêts ne sont pas défavorables au salarié. C'est un dispositif libre. Le montant peut être investi dans le PEE (fiscalement avantageux) ou perçu par le salarié. Une PPV n'aurait pas été versée plus tôt et n'aurait bénéficié qu'aux salariés dont la RAGB est inférieure à 3 SMIC (RAGB 62k€, règle fiscale).

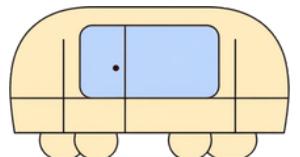
Augmentations de salaire



Les augmentations individuelles décidées dans les EAS représenteront 1,5% de la masse salariale. A cela s'ajoute 0,4% de la masse salariale pour respecter l'engagement d'égalité salariale femmes/hommes. (9M€). Nous serons particulièrement attentifs à l'équité, à l'encouragement des salariés, et aux révisions désormais prévues lors des mobilités pilotées par le Campus Mobilité.

En outre, **tout salarié n'ayant pas été augmenté depuis 4 ans et plus** dont la RAGB serait inférieure à la médiane de leur population de référence, sans justification objective de cette situation, bénéficiera d'un examen de situation. (+1% de la RAGB, avec un plancher à 700€ pour les D, 850€ pour les E, F G et 1020€ pour les H à K). Cela devrait concerter 300 salariés environ.

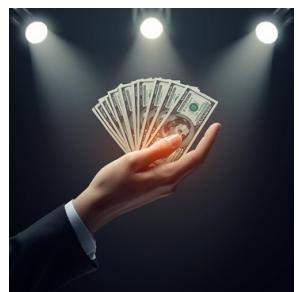
Transports



Les indemnités Kilométriques +10% (barème à 0.59€/km ou 0.52€/km, pour 5600 à 6000 personnes concernées, essentiellement en agence). La part employeur sur les abonnements transport (Navigo/train) passe de 50 à 60%. Cela bénéficiera 16 000 salariés.

Pouvoir d'achat et minima

Les salariés en activité de classe C sont promus en classe D, avec augmentation au minimum de 1200€. A noter que des salariés en arrêt resteront en C jusqu'à leur retour). *La disparition de la classe C était demandée depuis plusieurs années.*



Les minima salariaux sont revalorisés

5% de revalorisation des cadres, et 8% de revalorisation des TMB. Compte tenu du minimum fixé à 31k€, une hausse supplémentaire est prévue sur les classes C, D et E (entre 8% et 34.7%). Cette réévaluation se fera au 1er trimestre avec date rétroactive au 1/1/2025. Elle s'ajoute à une EAS éventuelle.

Niveau	Hors ancienneté	à 3 ans	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans	à 25 ans	à 30 ans
C	23 007	31 000	31 000	31 000	31 000	31 000	31 000	31 000
D	23 007	31 000	31 000	31 310	31 560	31 762	31 925	32 056
E	24 045	31 000	31 000	31 465	31 843	32 148	32 832	33 607
F	25 979	31 000	31 000	31 775	32 651	33 648	33 648	33 648
G	28 715	31 012	32 468	33 466	34 463	35 461	35 461	35 461
H	31 674	33 258	35 292	36 467	37 631	37 631	37 631	37 631
I	38 697	40 632	41 646	42 897	43 712	45 509	45 509	45 509
J	46 755	49 093	50 310	51 821	53 384	54 985	54 985	54 985
K	55 630	58 412	59 877	61 664	63 521	65 427	65 427	65 427

CFTC a régulièrement relevé que les minima sont une réalité. Pour preuve, ces 2 dispositifs concernent au total 650 salariés.

Restauration

La direction indique s'engager à discuter de la contribution employeur dans la restauration collective, au niveau de chaque établissement, en 2026. Chaque situation sera vue.

Où nous situons-nous ?

NAO 2026	Augm. Générale	Augm. Individuelle	Egalité fe/ho (% masse salariale)	TOTAL AI et AG	Prime/PPV	Transports	Resto	Autres
Société Générale	NON	1,50%	0,4% (9 ME)	2%	1400E (tous)	+10%	part employeur RIE à voir	Hausse des minima, étude de situation des salariés pas augmentés depuis 4ans+
Crédit Agricole	0,44%	1,35%		1,85%	Non			
BNPP	NON	2,00%	0,15% 5 ME	2%	1300E (inf 60k 1000E (inf 100k)			
Crédit Mutuel	1 % mini 500E (50% des	1,70%	Non	1,70%	Non			Abondement 1700E sur le PE
Banques Populaires	0,70%	1,70%	Non	1,70%	Non			