



AVRIL 2026

NEGOCIATIONS NAO 2026

Les « négociations » sur les NAO 2026 ont débuté le 24 février avec la présentation de la plateforme de revendications de la **CFDT** résumée ci-après.

La **CFDT** proposait :

- Une augmentation générale des salaires de 100€ nets mensuels pour tous les salariés pour compenser les non-augmentations de ces dernières années.
- Une enveloppe de 2% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles en garantissant le même pourcentage d'augmentation moyenne pour chacune des catégories socio-professionnelles.
- De réserver une enveloppe budgétaire dédiée au rattrapage des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes, pour chaque catégorie conformément à l'accord Egalité Pro.
- La création et l'attribution d'une prime d'ancienneté tenant compte de la durée dans l'entreprise pour reconnaître la fidélité et l'expérience des salariés (prime qui serait versée à l'année d'anniversaire).
- L'augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants à 12€, la revalorisation de la subvention RIE ainsi que celle des frais de déplacements.
- La prise en charge du le surcoût lié à la garde d'enfants pour les grands déplacements à hauteur de 150€/jour sur place.

- La mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite (PERECO) (avec possibilité d'y verser de l'argent, de monétiser des jours du CET, d'y mettre l'intéressement et/ou la participation, etc.), avec un abondement de l'entreprise à hauteur de 300%. La finalité étant de fidéliser et de permettre aux salariés plus âgés de préparer leur retraite. Les 2 parties y gagnent puisque l'entreprise bénéficie, en fonction de son abondement, d'exonérations fiscales.

La direction, quant à elle, a fait les propositions suivantes :

- Une enveloppe globale d'augmentation salariale de 2,15 % de la masse salariale 2025 pour les augmentations individuelles, attribuées au mérite et ciblées sur 50% de l'effectif, avec rétroactivité au 1er janvier 2026. Cette enveloppe exclut les éventuelles revalorisations liées à la révision des minimas Syntec.
- L'octroi de primes exceptionnelles pour reconnaître les performances individuelles ou collectives d'un montant minimum de 500€.
- Une enveloppe de 0,1% dédiée aux éventuelles augmentations de mi-année et actions de rétention.
- Une enveloppe de 0,2% dédiée à l'égalité professionnelle femmes / hommes.
- Une augmentation de la prime CEFRI portée à 62,50€, rétroactive au 1er janvier.

La seule revendication portée par la **CFDT** qui a été acceptée, mais c'était en dehors de ces NAO puisque c'était en CSE sur la dérogation CEFRI pour 2026 et lors de la négociation sur le Temps de travail, concerne l'augmentation de la prime CEFRI même si elle est plus faible que ce que nous demandions (70€), avec rétroactivité au 1er janvier

Comme il est facilement constatable, aucune autre proposition de la **CFDT** n'a été retenue. Les primes, dont le montant n'est pas budgété, ne sont pas sans rappeler les primes accolades.

La **CFDT** a clairement exprimé son profond désaccord avec les propositions de la direction.

« Une enveloppe d'augmentation, quel qu'en soit son niveau, ne fait pas une politique salariale. L'important c'est la répartition de la richesse. La politique affichée chez Worldgrid pour 2026 est la suite de celles effectives chez Atos/Eviden depuis des années.

Cette politique qui consiste à concentrer les augmentations sur 50% des salariés, si elle peut contenter les salariés augmentés, écarte d'emblée 50% de salariés, niant totalement la valeur qu'ils ont apportés à l'entreprise.

Elle vide de son sens le process d'objectif et d'évaluation, puisque la plupart des salariés qui atteindront leurs objectifs ne seront pas augmentés, peu importe le travail effectué et l'investissement réalisé durant l'année.

Elle est contraire à l'augmentation affichée au mérite, puisqu'elle nivelle la performance de la moitié des effectifs.

En laissant bon nombre de salariés se faire rattraper par le PMSS (ils sont de plus en plus nombreux), c'est le retour des augmentations automatiques, là aussi contraires au principe exposé d'augmentation au mérite.

Certains salariés avouent ne plus rien attendre de leur entreprise. On peut les comprendre.

Mais une entreprise est un tout. Pour que chacun puisse atteindre ses objectifs, il y a besoin de tout le monde. On ne peut donc pas se passer de la moitié des effectifs.

Cette politique est destructrice de productivité et est contraire à nos ambitions.

On est loin de la « filiale hautement critique » (La Tribune), de la « pépite amenée à rester un acteur clé du nucléaire au moins jusqu'à la fin du siècle » (L'Usine nouvelle) »

Pour toutes ces raisons, les NAO 2026 se sont terminées par un PV de désaccord.

Bien qu'il n'y ait pas eu de négociations, la **CFDT** a signé ce PV de désaccord, car cela inscrit en dur les propositions de la direction dans le procès-verbal de désaccord, et surtout car cela engage la direction à mettre en œuvre les mesures unilatérales telles qu'elle les a définies. Sans aucune signature, la direction aurait pu en effet appliquer moins que les propositions du PV de désaccord, même si celles-ci sont déjà largement en dessous de nos attentes et revendications.

Par ailleurs, la **CFDT** vous rappelle l'existence de la directive européenne (UE) 2023/970 sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 qui doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Avant l'embauche, les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi et avant le premier entretien la rémunération proposée ou au moins une fourchette

Après l'embauche, l'employeur devra mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. Cependant, les salariés n'auront pas le droit de demander des informations sur le salaire de leurs collègues.

N'hésitez pas à vous manifester auprès de la direction dans le cadre de cette directive !

