

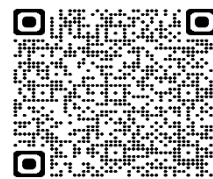


## NAO 2026 : LES GROS SALAIRES

### GRANDS GAGNANTS DE LA NEGOCIATION



Cette année encore, la direction de l'UES Vendée a démontré son manque de considération envers les salariés. Ses propositions sont très loin de l'engagement quotidien des travailleurs... et encore plus éloignées des revendications portées par la CGT. **Seuls les cadres dirigeants vont bénéficier d'une forte augmentation.** Tu peux également consulter cet affichage en flashant le code :



#### ➤ +1,2 % pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, soit :

- 24,57 € brut pour le coef. 140
- 28,04 € brut pour le coef. 180
- 33,56 € brut pour le coef. 240

Très loin des **200 € bruts** revendiqués par de nombreux salariés.

Selon la Banque de France, il aurait fallu +4 % par an ces dernières années pour simplement rattraper les pertes de pouvoir d'achat. Avec seulement 1,2 % en 2026, les signataires de l'accord aggravent encore la situation. Préserver le pouvoir d'achat, c'est préserver la motivation, la fidélisation et la performance.

#### ➤ +0,6 % d'AG pour les cadres coef. 350 et chefs de secteur (+0,6 % d'AI) :

Tous les cadres ne bénéficieront pas d'augmentation individuelle. Pour un salaire de base de **3280,30 €**, une Augmentation Générale de 0,6 % représente... **19,68 € brut**.

Avec les dernières propositions, les salaires du 2<sup>e</sup> collège (base 159H03) dépassent désormais celui du coef. 350 :

- coef. 280 → **3310,99 €**
- coef. 290 → **3401,21 €**
- coef. 350 → **3299,98 €**

**Une véritable dévalorisation pour les cadres concernés.**

#### ➤ 1,2 % d'AI pour les cadres dirigeants (coef. 400) :

Selon les rares éléments transmis par la direction, nos estimations situent leur rémunération moyenne autour de **20 000 € bruts mensuels**, sachant qu'il existe de gros écarts de rémunération en fonction du poste occupé.



**L'enveloppe proposée équivaut à 120 € bruts mensuels d'augmentation moyenne... Quand un ouvrier au coef. 140 ne toucherait que 24,57 €. Pour les 10 plus hautes rémunérations, la hausse pourrait atteindre une moyenne de 300 € bruts mensuels.**

#### ➤ Revalorisation des primes conventionnelles à 1,2 %, soit :

- +0,02 € à +0,08 € pour les primes de froid
- +0,16 € pour la prime de nuit

A la demande de la CGT, la direction va appliquer la convention collective pour les salariés du 2<sup>ème</sup> collège. Pour tous les salariés à partir du coef 200, la prime de froid à 4 % sera de **0,56 €**

#### ➤ Engagement de 50 CDI ouvriers en 2026 (+25 si +3 % de volumes) :

Ce n'est pas un progrès : c'est **la même promesse que l'an dernier**, sans condition de remplacement des départs.

Depuis 2022, l'entreprise a détruit 115 emplois CDI dans l'UES Vendée.

Avec les nombreux départs à la retraite prévus en 2026 et 2027, ce chiffre est largement insuffisant. **La CGT revendique : 1 départ CDI = 1 embauche CDI.**

#### ➤ Reconduction du dispositif carence maladie :

Un dispositif **restrictif**, qui exclut encore trop de salariés. La CGT demande la **prise en charge intégrale de la carence maladie** pour tous les travailleurs de l'UES Vendée.

## ➤ Engagement sur plusieurs mesures pour les salariés aidants :

- Prise en charge de la journée de solidarité
- Abondement par l'entreprise : 1 jour offert pour 1 jour donné par un salarié
- Fonds de solidarité de 30 jours/an
- Étude sur la prévoyance aidants

Pour la CGT, la responsabilité sociale de l'entreprise doit être engagée à l'égard de ses salariés qui aident des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie. **Les salariés aidants, qui vivent souvent des situations très difficiles, doivent pouvoir bénéficier de droits importants** portant sur le choix et l'organisation du temps de travail, les congés, la formation professionnelle, le déroulement de carrière, afin de ne pas être discriminés. **Les aidants doivent tous pouvoir bénéficier d'un accompagnement social pour être informés et soutenus dans leurs démarches. Pour ces raisons, la CGT demande la négociation d'un accord spécifique sur le sujet.**

## ➤ Parcours de carrière des femmes :

La direction annonce un projet visant à reconnaître les parcours de carrière des femmes... Et qui reconnaît donc, implicitement, une **discrimination persistante**.

Pour rappel dans l'UES Vendée :

Les hommes gagnent en moyenne **plus** que les femmes →  
Plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes.  
**Une seule femme** dans les 10 plus hautes rémunérations en 2024.

C.S.P.	REMUN. MENS. MOYENNE (€ BRUT)		
	Femmes	Hommes	Ecart F/H
Ouvriers/Employés	2 170 €	2 454 €	-11,6 %
T.A.M.	3 082 €	3 208 €	-3,9 %
Cadres	4 706 €	5 980 €	-21,3 %

## ➤ Polyvalence :

Pour la direction, une bonne négociation c'est uniquement sur ses propositions. Preuve en est sur la reconnaissance de la polyvalence. Les propositions des différentes OS sur le sujet étant trop éloignées de ses intentions, La direction est revenue sur ses engagements pris devant les travailleurs lors des différents groupes de travail et a retiré cette thématique de la négo.

### Lors de la négo, la CGT a dénoncé la politique de bas salaires menée par l'entreprise.

**Un rappel essentiel : pour chaque salaire inférieur à 1,6 SMIC — soit 2 916,85 € brut — l'employeur bénéficie d'exonérations massives de cotisations sociales. Autrement dit, plus les salaires sont bas, plus l'entreprise est subventionnée. Mais ces exonérations ne sont pas neutres :**

**Le manque à gagner pour la Sécurité sociale est compensé... par les salariés eux-mêmes :**

- Baisse progressive des remboursements de santé
- Fermetures de services hospitaliers
- Allongement de la durée du travail avec les réformes des retraites

**Ce que l'entreprise économise, ce sont les salariés qui le paient, deux fois :**

1. par un salaire maintenu au plus bas,
2. par une protection sociale affaiblie.



Avec pour objectif d'arracher de nouveaux acquis sociaux, la CGT a proposé de revoir ses revendications salariales en échange d'avancées sur les organisations du travail : **refus total**.

**Pourquoi négocier avec la CGT quand d'autres OS s'aligne sur les propositions patronales ?**



**Cette négociation le prouve : sans mobilisation, la direction ne lâche rien.**

**Ailleurs, la mobilisation a payé. Ici aussi, elle peut gagner (voir affichage ci-joint).**

**Ne soyons pas fatalistes. Créons le rapport de force. Imposons la reprise des négociations, car seule la lutte paie.**

