

# Le SICTAME VOUS INFORME

18  
février  
2026



SYNDICAT DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS,  
AGENTS DE MAÎTRISE & EMPLOYÉS



## COMPARATIF NAO CAC 40 : LE DÉBUT DE L'INFOX PAR LA DIRECTION

Vous souvenez-vous du [communiqué « Entre nous » de la DRH du 27 janvier](#) destiné à tenter de vous convaincre que la direction avait été dispendieuse dans sa proposition « ultime » d'accord minoritaire salaires 2025-2026 au niveau du socle social commun (SSC) ? Son but est de vous faire dire merci à sa générosité avec l'organisation d'un référendum.

Conscient qu'un tel tableau ne peut pas raconter l'intégralité des accords, au vu de leur complexité destinée notamment à entretenir la confusion sur les véritables structures de rémunération des entreprises, **un élu SICTAME avait posé la question sur Viva Engage *Parlons RH !* quant aux sources réelles des chiffres que la DRH avait ainsi déversés. Elle répondit conformément aux attentes du SICTAME : sans substance, de manière péremptoire et en osant laisser entendre qu'elle avait réellement procédé à un travail de fiabilisation de l'information aux salariés, et ce en contradiction même des sources vagues sur lesquelles elle prétendait fonder sa communication initiale. Bref, l'intox habituelle de sa part. Extrait du [Viva engage en question](#) et des échanges consécutifs.**

~~Résultats des négociations salaires 2026 CAC 40~~

Société	Enveloppe
Crédit Agricole	0,4 %
ArcelorMittal	1,2 %
Air Liquide (Services)	1,5 %
Danone	1,5 %
Société Générale	1,5 %
Véolia (Water Tech)	1,5 %
Thales	1,8 %
Bouygues (Construction)	1,9 %
Accor	2,0 %
BNP Paribas	2,0 %
Airbus	2,2 %
Indesat	2,3 %

(1) Données publiques : presse, communications entreprises ou syndicales

### Question de l'élu SICTAME du 2 février

sans substance, alors que, comme vous le savez très bien en ces matières, comme sur tant d'autres, le diable se cache dans les détails. **Auriez-vous les sources d'informations précises de vos chiffres et si oui, les salariés peuvent-ils se les voir communiqués ? Ou faut-il que les organisations syndicales non-signataires vérifient directement sur les accords d'entreprise en question les chiffres de la DRH tant ceux-ci sont généralement de peu de confiance ?**

### Réponse responsable Relations sociales France

2. Sources des NAO ? --> Légifrance, accessible à toutes et tous + recherches internet.

Effectivement, existe une [base de données Légifrance](#) de l'ensemble des accords d'entreprise. Elle est **cependant d'une utilisation peu pratique** d'autant que les sociétés semblent l'alimenter n'importe comment ou tardivement (Kering y a par exemple publié le 18/11/25 son accord salaires daté du 8/1/25 !). Ensuite parce que des accords sont relatifs à des filiales alors qu'il n'est pas aisé d'avoir accès à l'accord applicable à la maison mère ou à ses filiales significatives. Impossible de trouver les accords ou des communiqués syndicaux des maisons-mères de Véolia, Thalès ou Air Liquide. Par exemple, Air Liquide (Services partagés), à laquelle la DRH se réfère, est une [société de moins de 100 salariés](#).

**Raison de plus pour penser que la communication ainsi déversée par l'employeur était superficielle ou trompeuse. C'est pourquoi le SICTAME a procédé à la recherche des accords de l'ensemble des sociétés citées par la DRH et à leur analyse de manière aussi approfondie que possible.** Et il a également recherché les accords, ou à défaut dans quelques cas les communiqués syndicaux, pour d'autres entreprises ou filiales du CAC40 ou de sociétés notables (EDF et [North Atlantic, l'héritière d'Esso S.A.F.](#) à la raffinerie de ND de Gravenchon). En outre, certaines entreprises du CAC 40 commencent tout juste leur négociation salaires.

Cette analyse apparaît d'autant plus pertinente que les affirmations de la DRH à faible fondement semblent reprises par son sommet. **Ainsi, la directrice RH écrit le 17/2 aux organisations syndicales demandeuses d'une réouverture des négociations salariales en confirmant sa volonté d'organiser un référendum :**

Avec une enveloppe globale d'augmentations de 2.3%, les salariés du SSC <sup>(2)</sup> bénéficieraient de l'une des enveloppes les plus importantes des entreprises du CAC 40 ; vos Organisations

Le fruit détaillé de cette analyse se trouve [ici \(4 pages format A3\)](#) avec toutes les références accessibles par Internet. Une synthèse est également proposée directement dans le présent document. **Une première lecture de ces documents met en évidence quelques « perles » qui devraient discréditer la crédibilité de la DRH auprès de certains salariés encore crédules.**

- Selon la DRH, [Société générale](#) était censée offrir une NAO de 1,5 % : en réalité, c'est 4,6 % de hausse avec de très nombreuses revalorisations de salaires, un supplément d'intéressement de 1 400 €, une enveloppe égalité F/H dédiée et une hausse de la participation de l'employeur à la « mutuelle » de 50 à 60 %.
- Selon la DRH, [Airbus](#) offrait une enveloppe de 2,2 % pour la NAO. L'accord du 28/3/2025 (applicable à partir de S2 2025) prévoit une enveloppe de 2,7 % : la DRH avait notamment oublié l'enveloppe de 0,4 % de la masse salariale de promotion des cadres...
- Le 1,2 % de « notre » DRH pour [ArcelorMittal](#) n'intégrait que l'augmentation générale des OETAM : en réalité il s'agit de 2,2 % en intégrant les AI et les promotions et sans compter la hausse de la participation employeur à la « mutuelle » de 65 à 70 %.
- Le 2 % affiché pour [BNP Paribas](#) oubliait de mentionner une prime de partage de la valeur de 1 300 € maximum ainsi qu'une hausse de la participation de l'employeur à la mutuelle de 60 à ~69 %.
- Le 2 % affiché pour [Accor](#) omettait de mentionner la notable hausse du nombre de jours de congés pour événements familiaux ou médicaux ainsi que la hausse du budget CSE.
- Le 1,9 % affiché par [Bouygues construction](#) ne mentionne pas une prime envisagée au titre de sa surperformance en 2025 et la hausse du budget CSE.

Par ailleurs, mentions spéciales pour 3 sociétés non citées par l'employeur, dont 2 pourtant sans accord validé.

- [EDF](#) (décision unilatérale) : l'enveloppe affichée de 1,65 % est à compléter par les mesures automatiques de 1,1 %, soit 2,75 %.
- la [raffinerie de ND de Gravenchon](#) : enveloppe de 2,7 % (dont 1,2 % d'AG) plus une prime de 1 500 € à tous.
- [LCL](#) dont la décision unilatérale se singularise notablement de sa maison-mère Crédit Agricole : la hausse de la masse salariale est de 2,3 %, détaillée dans presque toutes ses composantes.

Bref, l'accord minoritaire TotalEnergies censé se situer pour la DRH dans le haut du panier, que ce soit pour tromper les salariés ou par un bluff paresseux ou un sentiment d'impunité, est dépassé ou concurrencé par bon nombre des sociétés (avec ou sans accord) que la DRH a elle-même citées... superficiellement. Alors que ses résultats consolidés 2025 sont incomparablement supérieurs (sauf pour BNP Paribas).

Certes, 5 des 11 entreprises citées par la DRH (hors Crédit Agricole) présentent réellement des enveloppes sensiblement moindres que l'accord minoritaire de TotalEnergies. Et à la différence de la DRH, le SICTAME ne craint même pas d'y rajouter trois sociétés ([Schneider Electric France](#), [Vinci autoroutes](#) et [Engie Energie Services](#), plus de 10 000 salariés). Ajoutons qu'au moins pour ses filiales, [Air Liquide](#) a le prix 2026 de la laderrie en intégrant de rares dispositifs non salariaux à une enveloppe de 1,5 % des seuls salaires de base.

Dans tous les cas, les comparaisons de ces chiffres souffrent de l'imprécision relative à l'inclusion ou non des promotions dans les enveloppes affichées. Ainsi, si l'accord minoritaire TotalEnergies est clair sur l'inclusion des promotions dans l'enveloppe affichée, [Axa Banque](#) et LCL ne le sont pas, alors que l'information syndicale chez ArcelorMittal permet de l'évaluer. Lorsque l'enveloppe promotion des cadres est clairement identifiée, elle apparaît sensiblement plus faible (0,2 à 0,4 %) que 0,9 % affichée par TotalEnergies : les AI cadres hors promotion de TotalEnergies (0,8 %) sont en revanche sensiblement plus faibles (1,2 à 2,3 %).

Quant aux primes discrétionnaires, leur statut dans les enveloppes affichées sont encore moins claires. Le cas TotalEnergies est illustratif : le bonus de 750 € pour 65 % des OETAM est mentionné sans être chiffré alors que rien n'est dit pour les parts variables des cadres. Les primes discrétionnaires sont souvent absentes des accords. Enfin, sauf pour LCL et Société générale, l'amélioration des prises en charge par l'employeur des cotisations « mutuelles » ou des coûts de transport n'est apparemment pas prise en compte dans les enveloppes affichées.

# SYNTHÈSE DE L'ISSUE DES NÉGOCIATIONS SALARIALES, COMPARAISON AVEC "ENTRE NOUS" ET GRILLE D'ANALYSE

MS : masse salariale SB : salaire de base	Date accord ou DEU	Entre nous 27/1/26	Évaluation réelle	Promotions intégrées ou non dans l'enveloppe annoncée	Prime collective généralement non intégrée dans les enveloppes	Primes discrétionnaires intégrées ou non aux enveloppes	Enveloppe égalité F / H intégrée ou non dans enveloppe	Amélioration prise en charge mutuelle généralement non intégrée	Amélioration prise en charge transports en commun généralement non intégrée	Autres explications des écarts et autres informations
TotalEnergies acc. minoritaire	20/1/26	2,3%	2,3% SB	Intégrées / chiffrées (0,9% cadres)	Néant	Non intégrées pour OETAM	Non identifiée	Néant	Néant	
Société générale	17/12/25	1,5%	4,6% MS	Intégration probable	1 400 € sup intéréss. intégrée	Non citées	9 M€ intégrée		De 50 à 60% intégrée	Sup. intéréss. et très nombreuses revalorisations de salaire et avantages divers
EdF	30/12/25		2,75% MS	Intégration probable		Intégration probable ?	Intégration probable ?			Décision unilatérale employeur - source : presse
North Atlantic Energies (ex ESSO)	12/2/26		2,7%	Intégrées	1 500€ Intégr. probab.	?	Non identifiée	De 60 à 65%		Source syndicale
Airbus	28/3/25	2,2%	2,7% MS	Intégrées / chiffrées (0,4% cadres)		Non citées	Non identifiée			Quelques dispositions complémentaires. Accord applicable du 1/7/25 au 30/6/26
Axa banque	17/12/25	2,3%	≥2,3%	Intégration probable		Intégrées	Non identifiée			Revalorisation primes diverses
LCL	5/2/26		>2,3% MS	Non intégrées		Non citées et ambiguïté	Intégrée (0,05% MS)	Intégrée (0,029% MS)	De 50 à 57% Intégrée (0,036% MS)	Décision unilatérale employeur
ArcelorMittal	12/12/25	1,2%	≥2,2% MS	Intégré / estimé syndical (-0,4% MS)		Non citées	Non identifiée	De 65 à 70%		Le 1,2% Entre nous ne prenait en compte que les AG, pas les AI, ni les promotions, ni avantages
BNP Paribas SA	13/11/25	2,0%	>2,0% MS	Intégrées	PPV 1 300 / 1 000 / 0 €	Non citées	5 M€ non intégrée	De 60 à >69%		
Accor	18/12/25	2,0%	~2% MS	Doute		Non citées	Non identifiée			Nombreux congés familiaux/spéciaux payés et divers avantages accordés en sus
Schneider Electric	26/1/26		>2,0% MS	Doute		Non citées	Intégrée (0,1%)			Nombreuses revalorisations : ancienneté, prestations diverses
Bouygues construction	24/11/25	1,9%	>1,9% MS	Intégrées	Envisagée	Non citées	Non identifiée		100% depuis 2020	Réévaluations diverses, jour congé santé, révision dotation CSE
Engie Energie Services	11/12/25		>1,8% SB	Intégrées/ chiffrées (0,2%)		Non citées	Non identifiée	Négociation future		Quelques revalorisations, clause de revoyure en juillet 2026
Thales (Services numériques)	> 21/1/25	1,8%	≥1,8%	Incertain		Non citées	Intégrée (0,1%)			Source : communication syndicale
Veolia WTS	8/1/26	1,5%	>1,5% SB	Doute	250€ OETAM usine	Citées OETAM Non intégrées	Non identifiée		Portée à 100% non intégrée	
Danone Produits frais France	23/12/25	1,5%	≥1,5% SB	Doute		Non intégrées	Non identifiée			
Air Liquide Services Partagés	18/12/25	1,5%	1,5% SB	Intégrées		Intégrées	Non identifiée			L'enveloppe calculée sur les salaires de base incorpore en plus des mesures non salariales !
Vinci autoroutes (ASF)	29/1/26		>1,4%	Intégration probable		Non citées	Non identifiée		--> 75% non intégrée ?	Source : communication syndicale