



LA COMPOSANTE COLLECTIVE DES NAO 2025-2026 EST-ELLE DÉJÀ PLUS QU'ANÉANTIE PAR L'INFLATION ?

La publication le 15 avril 2026 de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac au 31 mars a révélé une hausse des prix en un seul mois de 0,98 % alors que l'estimation à fin mars y compris tabac l'évaluait déjà à 0,9 %. Cet indice **a de très nombreuses limites qu'à une certaine époque, l'employeur consentait à admettre**. Aujourd'hui, c'est plutôt l'application mécanique du chiffre qui s'applique. De manière panoramique, l'INSEE rappelle dans sa propre définition de l'inflation ces réserves significatives : « **L'inflation** est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix. Elle **doit être distinguée de l'augmentation du coût de la vie**. (...) **L'IPC est utilisé pour évaluer l'inflation. Cette mesure est partielle étant donné que l'inflation couvre un champ plus large que celui de la seule consommation des ménages** ». Les classiques des mesures mal ou peu prises en compte par l'indice des prix à la consommation sont les suivants :

- Bien que constituant une part notable des budgets des ménages, **l'immobilier est très incomplètement pris en compte dans l'IPC**. Comme l'écrit l'INSEE, « *parmi les dépenses de logement, seules les dépenses de consommation sont prises en compte dans l'IPC. Les dépenses d'acquisition sont considérées comme des dépenses d'investissement* ». Seuls les loyers sont pris en compte, mais pour la part de la population locataire seulement : autrement dit, les loyers ne comptent que pour 6,5 % du panier 2025 de l'IPC... En outre, les nombreuses spécificités régionales ou urbaines de ces loyers ne sont prises en compte que par une moyenne générale sur l'ensemble de la population en France.
- **L'évolution des produits que ce soit par le contenu** (par exemple, amélioration ou détérioration des ingrédients dans l'alimentation) **ou par le progrès technique** (amélioration des capacités des téléphones portables ou des ordinateurs) est certes prise en compte mais toujours de manière notionnelle et sous de nombreuses hypothèses. Et, même dans le cas où l'on en a éventuellement plus pour son argent, la dépense rapportée à ses revenus peut cependant croître et en a-t-on vraiment besoin ?

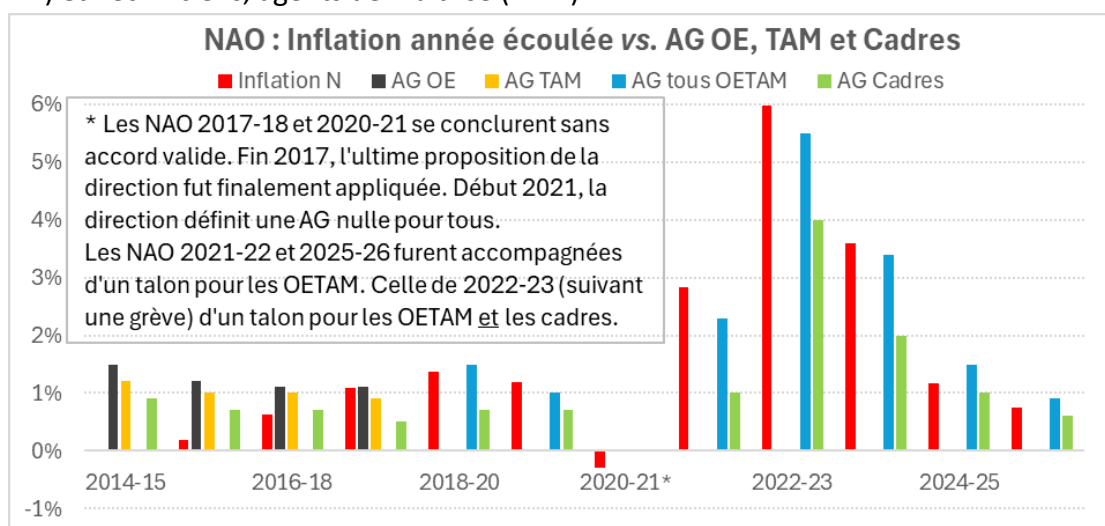
C'est pourquoi le plus souvent, **le patronat ou l'État (en tant qu'employeur ou fisc pour le barème des tranches de l'impôt sur le revenu) ne reconnaît que cette mesure imparfaite du coût de la vie**. La DRH de TotalEnergies **n'échappe évidemment pas à cette tendance** alors que par le passé, elle avait au moins la décence d'accepter l'imperfection structurelle de l'IPC... et sa représentativité non exhaustive.

L'AUGMENTATION GÉNÉRALE POUR LES OETAM OU LE PLANCHER D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE DES CADRES DES NAO SONT-ELLES CENSÉES (CONTRIBUER À) COMPENSER L'INFLATION DE L'ANNÉE PASSÉE OU DE CELLE À VENIR ?

Une des questions de fond est rarement clairement abordée : **la négociation NAO intervenant en fin d'année N ou début d'année N+1 est-elle censée couvrir l'année civile N ou l'année civile N+1 ?** Lors de son travail de comparaison des accords NAO 2025-2026 des autres sociétés notamment du CAC40, le SICTAME nota que certains accords (Société Générale, Axa Banque, Accor, Danone) mentionnaient une estimation de l'inflation 2026, un « *contexte* » de basse inflation ou de « *protection du pouvoir d'achat* ».

Eu égard aux accords ou dispositions NAO TotalEnergies de ces dernières années (les seuls 2 accords non valides de fin 2017 et début 2021 sont également pris en compte), **les éléments suivants apparaissent à l'issue de l'analyse rétrospective des préambules et contenus des accords depuis la NAO 2014-2015** (voir tableau en fin de document).

- Sauf après des années exceptionnelles (2018, 2022) et depuis 2023 (toutes bonnes années), le préambule des accords se plaint à citer « *l'environnement difficile* », « *dégradé* » ou « *volatil* » du Groupe ou les enjeux du « *changement climatique* », de l'« *adaptation des emplois aux enjeux du futur* » et de « *transformation* » de la Compagnie. Autrement dit, lorsqu'il s'agit de la situation du Groupe, le présent et le futur sont toujours énoncés comme des éléments déterminants à l'accord ou à son projet.
- À partir de fin 2017, l'accord proposé ne garantit plus systématiquement une augmentation générale (AG)¹ supérieure ou égale à l'inflation de l'année écoulée (y compris pour les OETAM). Même si les AG des OETAM NAO 2024-25 et 2025-26 sont supérieures à l'inflation de l'année alors écoulée, **il s'agit d'une rupture désormais clairement assumée par la direction**. La non-signature en 2017 de l'accord proposé, finalement unilatéralement appliqué par la direction, témoigne de cette rupture. Puis, à partir de la NAO 2018-2019, les AG ne sont plus distinguées entre Ouvriers, employés (OE, jusqu'au coefficient 200 CCNIP) et Techniciens, agents de maîtrise (TAM).



- La référence à l'inflation de l'année N apparaît la première fois début 2021 **lorsqu'elle fut négative en 2020**, mais la question de l'indépendance et de la pérennité du Groupe sont également soulevés.
- C'est seulement lors de l'accord d'octobre 2022, rendu possible par une grève des raffineries, que l'accord NAO 2022-2023 fait explicitement référence à « **compléter immédiatement le pouvoir d'achat des salariés au regard du niveau d'inflation** » et qu'une clause de revoyure au titre de l'inflation définitive 2022 est inscrite à l'accord. Elle ne compensait cependant pas l'intégralité de l'écart d'inflation (0,5 % d'écart pour les OETAM).
- Probablement encore marquée par cette grève, un niveau d'inflation élevée et la sous-indexation d'octobre 2022, **l'employeur décidait unilatéralement une augmentation générale des salaires de 2 % dès juillet 2023** qui constituera un acompte sur la NAO 2023-2024.
- À partir de la NAO 2023-2024, les accords se limiteront à « *reconnaître la participation des salariés aux résultats* » de l'année écoulée et à rappeler la hausse des prix qui y est intervenue.

Autrement dit, **pour l'employeur, il ne faut parler de l'avenir qu'au titre de la Compagnie. Ou éventuellement du présent des salariés que consécutivement à une grève. Une autre preuve que la proactivité ou l'agilité tant vantées par l'employeur ne s'appliquent qu'aux autres et à son bénéfice ou bien lorsqu'un réel rapport de forces lui impose d'agir et penser autrement.**

¹ Afin de simplifier la rédaction, la clause dite « filet » applicable aux cadres, à savoir l'augmentation individuelle minimale garantie sauf cas de contre-performance est ici assimilée à une augmentation générale (AG) des cadres.

MAIS FINALEMENT QU'EN EST-IL POUR LE DERNIER ACCORD NAO 2025-2026 ?

Avec une inflation aussi basse que 0,74 % en 2025 et une AG des OETAM de 0,9 % et un talon de 500 € par an, les OETAM ont légèrement gagné avec l'accord NAO 2025-2026 par rapport à l'inflation 2025. En revanche, l'augmentation individuelle garantie (sauf contre-performance) des cadres à 0,6 % est si basse qu'elle est inférieure à l'inflation 2025.

L'inflation – au sens de l'IPC - a été la plus basse en 2025 (0,74%) depuis 2016, hors l'année de la Covid-19, et **a été à l'inverse particulièrement élevée de fin décembre 2025 à fin mars 2026 (+1,23 % soit +5 % en rythme annuel)**. Il apparaît alors **pertinent de s'extraire de la doxa précitée de l'employeur**, et implicitement acceptée par les signataires des accords, et apprécier l'effet des accords 2024-25 et 2025-26 par rapport à l'inflation des années 2025 et début 2026.

La perspective est bien différente lorsqu'elle suppose que la NAO a une vertu protectrice contre la hausse des prix de l'année où elle s'applique. Avec une hausse des prix si élevée au 1^{er} trimestre 2026, dont la source est certes pour l'instant limitée à l'énergie, les augmentations générales des OETAM (y compris

les bénéficiaires du talon de 500 €, sauf pour les salariés dont le salaire 2025 était inférieur à 40 650 €) ou celle des cadres (sauf contreperformance) de l'accord adopté le 3 avril 2026 sont balayées. Certes, en conservant cette approche sur la NAO 2024-2025, les AG des OETAM permettent de conserver leur pouvoir d'achat de fin 2023 à mars 2026. Pas celui des cadres.

[La presse](#) se fait d'ores et déjà l'écho de l'impact sur les Français, salariés ou retraités, de **la hausse des prix de l'énergie qui va inmanquablement se propager dans le système économique, sans que les salaires ou pensions ne soient ajustés**, d'autant que la crise Covid-19 puis la première vague d'inflation causée par la guerre en Ukraine n'ont pas fini d'être absorbées.

ACCORD NAO 2025-26 : AUGMENTATION GÉNÉRALE ET HAUSSE DES PRIX

	Dispositions salaire mensuel brut de base	
	2024-2025	2025-2026
NAO N/N+1		
Date d'adoption (* date référendum)	17/1/25	3/4/26*
Date d'effet	1/1/25	1/1/26
OETAM		
Enveloppe totale	2,8%	2,3%
dont augmentation générale (AG) sans talon	1,5%	0,9%
dont application d'un talon de 500 €/an à l'AG	Néant	0,2%
dont augmentations individuelles (AI)	1,3%	1,2%
Ingénieurs - Cadres		
Enveloppe totale	2,8%	2,3%
dont AI minimale (sauf contre-performance)	1,0%	0,6%
dont changement NP/cadrations	≤ 1,1%	≤ 0,9%
dont autres AI	≥ 0,7%	≥ 0,8%
Hausse des prix à la consommation France hors tabac		
du 31/12/2024 au 31/12/2025	0,74%	
du 31/12/2025 au 31/03/2026		1,23%
Appréciation réactive des NAO		
Si vous considérez que la NAO N/N+1 compense l'inflation passée de l'année N, que vaut votre AG 2026 en termes réels fin décembre 2025 ?		
AG OETAM non bénéficiaire du talon		0,16%
AG OETAM bénéficiaire du talon		0,36%
AI minimale Cadres (sauf contreperformance)		-0,13%
Appréciation proactive des NAO		
Si vous pensez que la NAO N/N+1 compense l'inflation réalisée/prévue l'année N+1, que vaut réellement vos AG		
A - du 1/1/2025 à la fin décembre 2025 et		
B - du 1/1/2026 à la fin mars 2026 ?		
	A	B
AG OETAM non bénéficiaire du talon	0,76%	-0,33%
AG OETAM bénéficiaire du talon		-0,13%
AI minimale Cadres (sauf contreperformance)	0,26%	-0,62%

RÉFÉRENCES ÉCONOMIQUES DES ACCORDS NAO - APPROCHES RÉACTIVE / PROACTIVE DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET INFLATION

N / N+1	Intitulé et accès WAT	Date signature	Extraits et commentaires des documents relatifs à l'inflation des années N ou N+1 et à l'environnement économique	Inflati on N	AG
NAO 2014-2015	Accord salaires pour 2015	17/12/14	Aucune référence au contexte économique	0,0%	OE 1,5% TAM 1,2% IC 0,9%
NAO 2015-2016	Accord salaires pour 2016	11/12/15	Aucune mention de la hausse des prix en 2015 ou 2016 - Mention limitée à " contexte économique dégradé ", " <i>baisse du prix du baril de plus de 50% sur un an</i> " et " <i>préservation de l'emploi constitue une priorité</i> "	0,2%	OE 1,2% TAM 1,0% IC 0,7%
NAO 2016-2017	Accord salaires pour 2017	9/12/16	Aucune mention de la hausse des prix en 2016 ou 2017 - Mention limitée à " contexte économique toujours dégradé " et " <i>priorité à la préservation de l'emploi</i> "	0,6%	OE 1,1% TAM 1,0% IC 0,7%
NAO 2017-2018	Désaccord signé par employeur	Soumis le 8/12/17	Extrait de l'accord non signé : " <i>Les mesures (...) visent à mieux récompenser la performance, à favoriser les promotions et à reconnaître la contribution de chacun aux résultats du Groupe, mais aussi à reconnaître les efforts réalisés par tous au cours des trois dernières années marquées par des conditions économiques difficiles</i> ".	1,1%	OE 1,1% TAM 0,9% IC 0,5%
NAO 2018-2019	Accord salaires pour 2019	13/12/18	Aucune mention de la hausse des prix en 2018 ou 2019 - Référence à " bons résultats du Groupe en 2018, dans un environnement économique toujours marqué par une forte volatilité " et les dispositions de l'accord " <i>visent à récompenser la performance des salariés et ainsi reconnaître la contribution de chacun à ces résultats</i> "	1,4%	OETAM 1,5% IC 0,7%
NAO 2019-2020	Accord salaires pour 2020	16/1/20	Aucune mention de la hausse des prix en 2019 ou 2020 - " Les mesures négociées tiennent compte des résultats du Groupe, qui seront inférieurs ceux de 2018 (année exceptionnelle), et de l'environnement difficile dans lequel il évolue: - <i>sur le plan économique, l'activité étant toujours marquée par une forte volatilité des prix du pétrole, du gaz et des marges de raffinage,</i> - <i>sur le plan sociétal, en raison des questions suscitées par le changement climatique.</i> "	1,2%	OETAM 1,0% IC 0,7%
NAO 2020-2021	Constat de désaccord ** 0,0% AG final	22/1/21	" Cette NAO intervient dans un contexte de crises sanitaire, économique, environnementale sans précédent impactant fortement les résultats et renforçant la nécessité pour le Groupe de se transformer pour assurer son indépendance et sa pérennité . Ce contexte est également marqué par un niveau d'inflation négative (à fin novembre 2020), jamais vu depuis 70 ans ".	-0,3%	OETAM 0,4%** IC 0,0%

RÉFÉRENCES ÉCONOMIQUES DES ACCORDS NAO - APPROCHES RÉACTIVE / PROACTIVE DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET INFLATION

N / N+1	Intitulé et accès WAT	Date signature	Extraits et commentaires des documents relatifs à l'inflation des années N ou N+1 et à l'environnement économique	Inflation N	AG
NAO 2021-2022	Accord salaires pour 2022	14/1/22	" <i>Cette négociation prend en compte, comme en 2021, le contexte de poursuite de la crise sanitaire qui rend incertaines les perspectives économiques, ainsi que la nécessaire transformation de TotalEnergies vers une Compagnie multi-énergies.</i> <i>Les mesures proposées constituent ainsi un juste équilibre entre les résultats 2021 de la Compagnie en progression en raison d'une augmentation des prix de l'énergie, le regain d'inflation constaté en 2021 et la prudence de gestion dans un contexte d'adaptation des emplois aux enjeux du futur .</i> "	2,8%	OETAM 2,35% + talon IC 1,0%
NAO 2022-2023	Accord salaires pour 2023 (suite à grève)	14/10/22	" <i>Les mesures proposées marquent d'une part, la volonté de compléter immédiatement le pouvoir d'achat des salariés au regard du niveau d'inflation et, d'autre part, le souhait de récompenser les salariés de leurs efforts compte tenu des résultats générés par TotalEnergies</i> ". Article 6 : " Si l'IPC cumulé sur les 12 derniers mois au 31 décembre 2022 devait être supérieur à 5,5%, la différence entre l'inflation réelle et 5,5% sera automatiquement compensée sur le montant garanti (AG pour les OETAM – garantie minimale d'augmentation individuelle pour les cadres). La constatation de l'IPC 2022 sera effectuée courant janvier 2023 pour une éventuelle régularisation sur la paye de février 2023". Rappel : dans l'accord, l'AG des OETAM s'élevait à 5 %, celle des cadres à 3,5 %. L'IPC du 31/12/21 au 31/12/22 a crû de 5,97 % et la clause a été activée* (sans rattraper l'intégralité de l'inflation).	6,0%	OETAM 5,5%* + talon IC 4,0%* + talon
NAO 2023-2024	Accord salaires pour 2024	8/12/23	"volonté commune de : - reconnaître la participation des salariés du SSC aux bons résultats 2023, - prendre en compte l'IPC 2023 tel qu'annoncé par l'INSEE le 30 novembre à un niveau de 3.4% (...) Par décision unilatérale au périmètre du SSC, les salariés OETAM et Cadres titulaires d'un contrat à durée (...) indéterminée (...) inscrits aux effectifs et en activité ou en dispense d'activité rémunérée ont perçu une augmentation de 2 % de leur salaire mensuel de base brut, versée sur la paie de juillet 2023 (...) . Cette mesure constitue un acompte sur les enveloppes d'augmentation négociées par le présent accord ".	3,6%	OETAM 3,4% IC 2,0%
NAO 2024-2025	Accord salaires pour 2025	17/1/25	"volonté commune de : - reconnaître la participation des salariés du Socle Social Commun aux résultats de l'année 2024, - prendre en compte l'IPC 2024 tel qu'annoncé par l'INSEE le 15 janvier 2025 à un niveau de 1,2% " .	1,2%	OETAM 1,5% IC 1,0%
NAO 2025-2026	Accord Salaires 2026 référendaire	Référendum 3/4/26	"volonté commune de : - reconnaître la contribution des salariés du Socle Social Commun aux résultats de l'année 2025, - prendre en compte l'IPC 2025 tel qu'annoncé par l'INSEE le 15 janvier 2026 à un niveau de 0,7% " .	0,7%	OETAM 0,9% + talon IC 0,6%