

## RESULTATS DU SONDAGE NAO

### Vos réponses, nos revendications !

Un grand merci à celles et ceux qui ont pris le temps de répondre à notre sondage préparatoire aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). On sait qu'entre deux mails, trois réunions et un café froid, remplir un questionnaire n'est pas forcément l'activité la plus entraînante de la journée. **Et pourtant vous avez été près de 350 personnes à l'avoir fait.** Vous êtes issu.es des gros sites tels que Paris, Montpellier ou Colombier, mais également des plus petits sites et vos retours sont précieux !



## Ce que vous nous avez dit en résumé

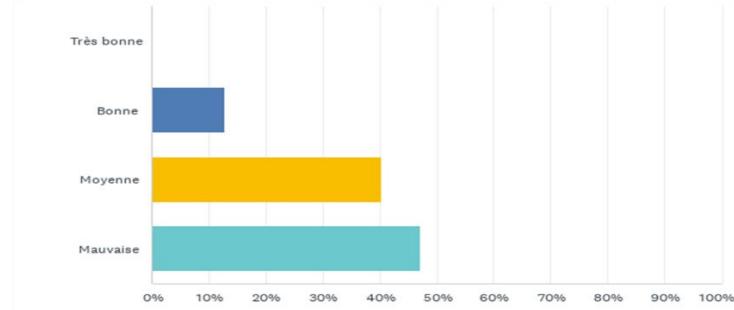
Mais toutes vos réponses, verbatim et suggestions sont précieux pour nous

- ✓ Du positif : vous êtes globalement **satisfait.es de vos conditions de travail** puisque 79% d'entre vous les considèrent au moins bonnes ! Néanmoins vous êtes 30% à soulever un point d'alerte sur l'équilibre vie pro/vie perso. En cause : une charge de travail souvent inadaptée ainsi qu'un droit à la déconnexion pas toujours respecté. Notez que vous êtes 72% à être **satisfait.es des conditions de télétravail**.
- ✓ Vous très êtes majoritairement (70%) **insatisfait.es de votre salaire** ! L'une des raisons qui revient régulièrement dans vos témoignages étant le manque de transparence : **vous êtes 87% à considérer que la transparence de la politique salariale est moyenne/mauvaise** ! L'absence de justifications des différences de salaires est également un point récurrent dans vos retours. Vous avez été nombreux.ses à nous réclamer l'instauration d'une **grille salariale** dans notre entreprise pour pallier cette problématique.

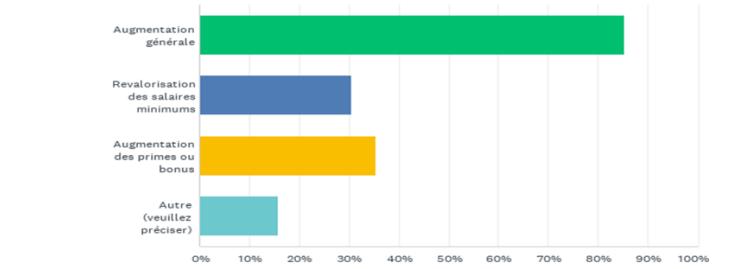
*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

Comment évaluez-vous la transparence des politiques salariales au sein de l'entreprise ?



Quel (s) type (s) de révision salariale souhaiteriez vous voir ?



- ✓ Vous êtes assez partagé.es en ce qui concerne représentativités des femmes et des minorités dans notre entreprise : 53% la considère bonne à très bonne, contre 47% qui la considèrent moyenne à mauvaise. Vous avez été nombreux.ses à demander plus de formations sur cette thématique.

## Focus directive européenne sur la transparence salariale

<https://www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-une-directive-europeenne-vient-renforcer-lapplication-du-principe-de-legalite>

Malgré les discours et les engagements répétés, la France accuse un retard préoccupant dans la transposition de la directive européenne 2023/970, qui impose des obligations ambitieuses en matière de transparence et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le gouvernement s'était engagé à avancer rapidement, mais force est de constater que les avancées concrètes se font attendre et que les mesures prises jusqu'ici n'ont eu que des effets limités sur la réduction des écarts salariaux.

La directive européenne, qui doit être transposée avant le 7 juin 2026, prévoit des obligations claires pour les employeurs :

- Publication des écarts de rémunération,
- Accès renforcé à l'information pour les salarié·es,
- Correction obligatoire des écarts injustifiés de plus de 5 %, et sanctions en cas de manquement.

Ces exigences sont indispensables pour garantir l'effectivité du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » et pour lutter contre la discrimination persistante, notamment dans les métiers à prédominance féminine et les emplois à temps partiel.

La transposition de la directive transparence des rémunérations est un point de levier important pour avancer sur la lutte contre les inégalités salariales.

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

## En ce moment, c'est la NAO salaires pour 2026 !

Vos retours nous seront utiles tout au long de l'année lors de nos échanges avec la direction. En cette fin d'année 2025, c'est la négociation de **l'enveloppe des augmentations salariales, des critères et des modes de répartitions de cette enveloppe et des éléments périphériques** de rémunération pour l'année 2026. Forts de vos réponses et de nos convictions, nous défendons les principes suivants :

- ✓ **Une augmentation générale des salaires** avec des critères de répartition plus équitables en particulier pour les plus bas salaires
- ✓ **Plus de transparence sur les politiques salariales avec la mise en place d'une grille de salaire visible par toutes et tous!** L'entreprise a tout à y gagner : meilleure satisfaction de ses salarié.es et moins d'inégalités ! Il s'agit d'anticiper la directive sur la transparence salariale.
- ✓ **Des mesures complémentaires au salaires** : revalorisation des tickets restaurants, revalorisation de toutes les primes, revalorisation de la compensation télétravail, meilleure participation de la part employeur sur notre mutuelle...

Nous vous détaillons ci-après les négociations en cours, nos revendications et la proposition initiale de la direction

## POINT D'AVANCEMENT NAO SALAIRES 2026



**Les deux premières réunions de négociation** des augmentations de salaires pour 2026 se sont d'ores et déjà tenues les 14 novembre et 2 décembre. La première réunion consistait comme de coutume à nous présenter les chiffres sur le réalisé 2025 et à nous donner des premiers éléments de cadrage comme **le paramètre d'inflation prévisionnelle pour 2026 retenu à 1,3%** par le groupe EDF ou encore les tendances de marché suivant différents cabinets pour **les enveloppes 2026 entre 2 et 2,5% hors promotions** (Document présentation joint)

Il nous paraissait important de vous donner une première tendance à l'aube de la 3ème (et dernière ?) réunion programmée cette semaine le 12 décembre.

### Un regret sur l'ordre dispersé intersyndical

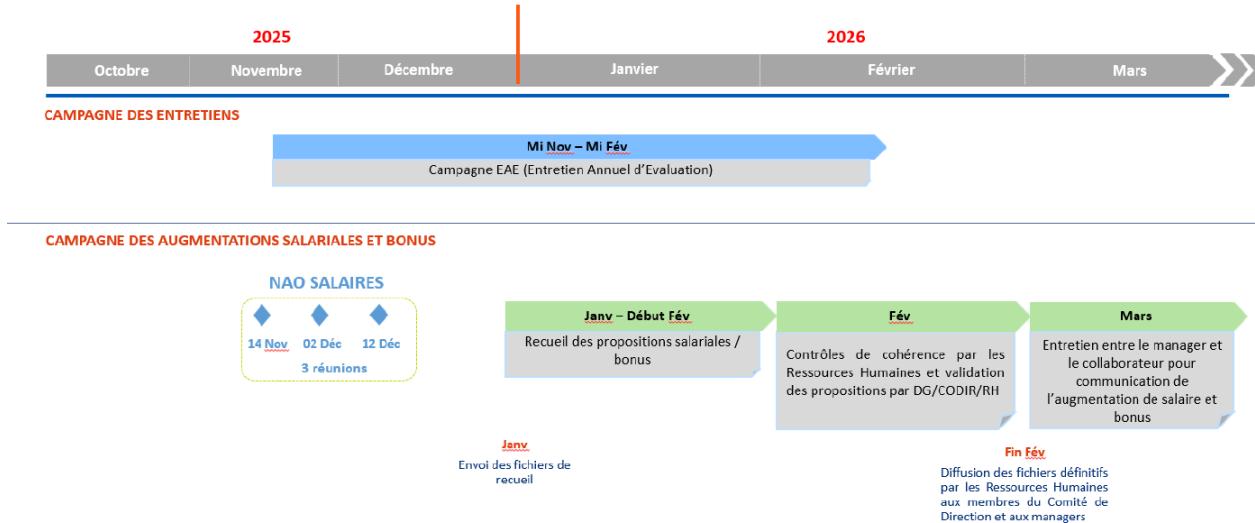
Alors que la CGT attendait avant de formuler ses revendications la communication de la première proposition promise par la direction entre la première et la deuxième réunion, elle **a appris lors de la 2<sup>ème</sup> séance que les autres OS avaient envoyé leurs revendications officiellement à la direction** sans même attendre cette première proposition de la direction.

Celle-ci n'est en effet venue que tardivement lors de la la séance du 2 Décembre, du fait apparemment d'une validation tardive du mandat donné aux équipes RH. C'est regrettable de notre point de vue d'autant plus que la direction n'a été que très partiellement transparente sur les propositions reçues, en dévoilant une seule partie, mais la CGT ne peut que prendre acte de cette stratégie (?) de nos collègues. **Nous avons donc envoyé nos revendications ce week-end afin de laisser le temps à la direction d'en prendre connaissance et d'en estimer le chiffrage.**

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

### Le calendrier de négociations et de mise en place des augmentations



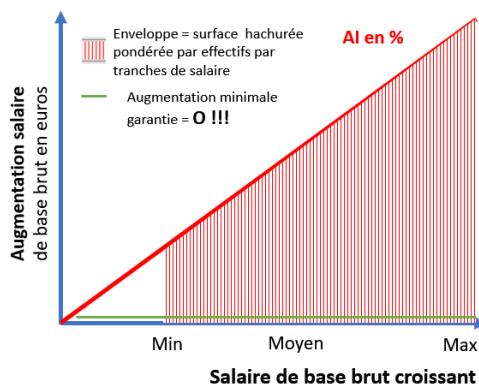
### Les revendications de la CGT pour les NAO 2026

#### Rappel préliminaire :

La CGT est opposée à l'absence totale d'augmentation générale (AG) car les augmentations individuelles (AI) sont discrétionnaires et peuvent être attribuées à la tête du client. Aucune augmentation minimale n'est garantie pour les AI.

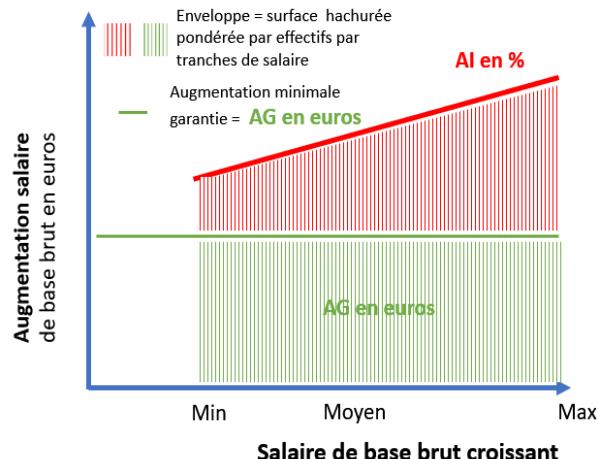
Par ailleurs, la CGT se refuse à raisonner uniquement en pourcentage, car cette approche ne prend pas suffisamment en compte la hausse en valeur absolue des dépenses contraintes qui touche les bas salaires et participe à creuser les inégalités. Elle demande donc une AG en euros/an/salarié

#### Proposition direction entièvement en AI (et en général des OS autres que CGT...)



Aucune augmentation minimum garantie : risque de tête du client !

#### Proposition de base CGT



Proposition équilibrée tant en répartition entre bas et hauts salaires qu'entre collectif AG et individuel AI

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

## Les propositions de la CGT

- ✓ **Augmentation du salaire de base : enveloppe de 2,4% hors promotions hors revalorisations** se répartissant en :
  - **Augmentation générale AG de 725 euros bruts /an/salarié** (enveloppe de 1,2%)
  - **+ Augmentation individuelle AI de 1,2%**

Salaire de base annuel brut	25 000	30 000	40 000	50 000	60 000	70 000	80 000	90 000	100 000
AG en euros/an	725	725	725	725	725	725	725	725	725
AI moyen non garanti 1,2%	301	361	481	602	722	842	962	1 083	1 203
Augmentation totale moyenne	1 026	1 086	1 206	1 327	1 447	1 567	1 687	1 808	1 928
% augmentation moyen	4,10%	3,62%	3,02%	2,65%	2,41%	2,24%	2,11%	2,01%	1,93%
Si tout en AI 2,4%	600	720	960	1 200	1 440	1 680	1 920	2 160	2 400

- ✓ **Enveloppe théorique de bonus distribuée à 100%.** S'assurer que les objectifs soient SMART et bien individuels. Présenter au CSE de Mars les bonus inférieurs à 80% et supérieurs à 120% de manière anonyme mais en précisant la répartition de ces bonus par direction et par service
- ✓ **Passer les tickets restaurants à 15 euros** et augmenter les paniers repas en proportion
- ✓ **Mise en place d'une prime de fidélisation et reconnaissance des compétences liées à l'ancienneté** sous forme numéraire ou congés
  - **ETAM : 0,5%/an au-delà de 2 ans d'ancienneté** ( Année 3 : 0,5%, Année 4 : 1% etc...)
  - **Cadre : 1 jour de congé d'ancienneté tous les 2 ans** au-delà de 2 ans d'ancienneté (Année 3 : 1 jour, Année 5 : 2 jours...)
- ✓ **Indemnité de transport** pour les salariés obligés de prendre leur véhicule personnel du fait de l'absence de transport en commun (en général sites périurbains et ruraux) à hauteur de la prise en charge du pass Navigo IdF soit de l'ordre de 500 euros/an
- ✓ **Supplément prime de vacances** dégressif en fonction du salaire : 400 euros si salaire mensuel de base= 2000 euros, 100 euros si salaire de base >= 8000 euros (Formule : - 0,05 \* salaire de base mensuel + 500 euros avec un minimum de 100 euros)
- ✓ **Revalorisation des primes suivantes :**
  - **Télétravail** : prime de télétravail portée à 5 euros/Jour sans limite inférieure de nombre de jour (soit 210 euros pour 42 jours) , prime d'équipement 250 euros
  - **Primes d'astreinte OMEGA** techniciens et cadres remise au niveau de l'UES
  - **Prime de sortie en mer** : passage de 70 à 80 euros
  - **Primes de découché OMEGA** : faire entrer les RZ
- ✓ **Faire évoluer toutes les primes au rythme de l'inflation** hors revalorisation spécifique
- ✓ **Prise en charge de la mutuelle à 100% par l'employeur**

## La première proposition de la direction

A date, **la direction propose une enveloppe de 2,4% incluant les promotions et puis... c'est tout !**

Cette confusion entre les 2 enveloppes paraît dangereuse à toutes les OS. En effet, c'est un retour en arrière car nous en avons vécu les inconvénients il y a quelques années, diviser et opposer les salariés promu.es et non promu.es. La direction a indiqué à l'oral prévoir 2%, pour les augmentations individuelles et seulement 0,4% pour les promotions sur toute l'année 2026, cependant rien d'écrit dans le marbre ! A côté de ça, aucune proposition complémentaire !

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

**ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE : [cgt.edfer@gmail.com](mailto:cgt.edfer@gmail.com)**

### **Vos Représentants de Proximité RP CGT (Commission Territoires)**



Chef de Projet Dév  
Agence de Strasbourg  
(Région Grand Est-  
Bourgogne-Franche Comté)



Responsable recrutement  
et mobilité  
Cœur Défense  
(Région Ile de France)

**Farida JACQUELIN**

**Christine MENDES**



Technicien de maintenance  
Antenne de Villeveyrac  
(Région Nouvelle-  
Aquitaine-Occitanie)



Chef de Projet Enviro Senior  
Agence de Nantes  
(Région Bretagne -Normandie-  
Pays de la Loire)

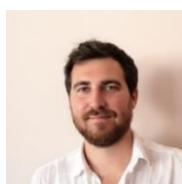
**Nicolas LEGAY**

**Nathalie TERTRE**

### **Vos membres CGT de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail)**



Ingénieur support terrain  
OMEGA Pôle mécanique FST  
Antenne de Cormelles  
(Caen)



Chargé de Projet SIG  
Développement – SIG Sud  
Montpellier

**Kevin DAS NEVES DOMINGUES**  
(Secrétaire CSSCT)

**Antoine JUSTON**



Gestionnaire technique pales  
OMEGA  
Colombiers



Technicien de maintenance  
Pôle éolien Sud - OMEGA  
Antenne de Villeveyrac

**Céline LANGLET**

**Christophe OLIVARES**

### **La référente CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes**



**Cécilia BERTOSIO**

Ingénieur Météocéan Senior  
Pôle EMR – Ingénierie éolienne  
Cœur Défense

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: [cgt.edfer@gmail.com](mailto:cgt.edfer@gmail.com)

### VOS CONTACTS SYNDICAUX



Laurent SMAGGHE  
Rennes



Manuella BOUBOUNE  
La Défense



Michel FOLLY-CASTAY  
Colombiers



Philippe CHARO  
La Défense

### VOS ELU.E.S CSE ETAM ET CADRES



Manuella BOUBOUNE  
La Défense



Nicolas LEGAY  
Villeveyrac



Nicolas DELANNOY  
Rouvroy



Céline LANGLET  
Colombiers



Christophe OLIVARES  
Villeveyrac



Antoine LUCAS  
Colombiers



Margaux FAUCHEUX  
La Défense



Laurent SMAGGHE  
Rennes



Fanny PRIMET  
Toulouse



Michel FOLLY-CASTAY  
Colombiers



Cécilia BERTOSIO  
La Défense



Kevin DAS NEVES DOMINGUES  
Cormelles



Philippe CHARO  
La Défense



Candy HIS  
La Défense



Antoine JUSTON  
Montpellier



Farida JACQUELIN  
Strasbourg



Mikael LUCOTTE  
Colombiers

Nota Bene : si vous souhaitez vous désinscrire de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à [laurent.smagghe@edf-re.fr](mailto:laurent.smagghe@edf-re.fr)

*Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !*

Essayez la participation et la transparence ! [www.fixezlecap.com](http://www.fixezlecap.com)