

Politique salariale 2027 : NAO - accord signé

Le 29 Avril dernier, nous avons démarré cette négociation en nous basant sur le contexte suivant pour construire celle-ci : une inflation à **1,7 %** (en forte hausse du fait de la guerre au Moyen-Orient), un budget d'augmentation précédent situé à **3 %** de la masse salariale (**5,9 M€**). Nous avons également inclus dans notre réflexion les dépenses en frais d'opérations pour permettre la sortie des actionnaires historiques et renforcer la position de la famille Klabi, ainsi que le coût annuel de l'opération (**~354,6 M€**), financée par de la dette (à un taux proche de **5 %**), soit un coût de **18 M€** d'intérêts par an.

Nous avons également la volonté d'accompagner la nouvelle stratégie qui va démarrer en septembre pour l'entreprise. Nous sommes à un tournant, et les NAO 2026 devaient participer à donner de l'élan. Aussi, nous avons proposés un plan en 4 points :

Nous demandions de conserver à **3 %** de la masse salariale le budget **d'augmentation**, le lancement d'un plan de **distribution d'actions (AGA)**, dans le but d'engager les salarié(e)s, cette somme serait bloquée à minima 2 ans. Nous avons pris la somme de **3604,50€** ici (somme maximale qui peut ensuite être basculée dans le PEE). Le budget d'une telle opération serait de **7,96M€**, tout en participant à augmenter la part du capital salarié dans l'entreprise. Il s'agirait ici d'une action ponctuelle, permise par le vote du 12 Février 2026 lors de l'assemblée générale des actionnaires qui rappelle que le rachat d'actions peut découler sur de l'attribution gratuite d'actions dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du Code de commerce.

En complément, nous proposons de faire évoluer la valeur faciale du ticket restaurant à **12,20€**, avec une part employeur qui évoluerait à **7,32€** (soit **1,76€** supplémentaire par ticket) et **4,88€** (soit **0,44€** de plus pour le salarié). Si cette augmentation peut sembler anecdotique, il est à rappeler que cette somme employeur est défiscalisée et la carte utilisable au-delà des seuls restaurants, courses alimentaires notamment.

Enfin, sur la **Mobilité durable** nous demandions à faire évoluer les IKV actuels (**200€** / 191 bénéficiaires) vers le FMD (forfait mobilités durable) sur une somme de **400€** afin d'inciter plus fortement les salarié(e)s notamment des territoires (comme la MEL) bien équipés à utiliser les alternatives à dispositions.

Qu'a t il été obtenu ?

Sur l'AGI, la direction nous a rétorqué qu'ils trouvaient le principe intéressant, mais qu'une telle opération nécessiterait 18 mois de préparation. S'il n'y a pas d'accord écrit à ce jour, la direction a indiqué ne pas être défavorable à envisager une telle opération dans le futur.

Pour les autres mesures obtenues :

Une enveloppe de **2,5%** dédiée aux augmentations annuelles.

Une part de prise en charge de mutuelle qui passe de **54,20%** à **60%** côté employeur à partir de Janvier 2027.

Une augmentation collective de **100€** brut pour les salaires inférieurs à **2600€** brut.