

## Ce que propose la Direction

### Mesures Salariales sans rétroactivité au 1er Janvier

- Pour les Employés et Agents de Maîtrise (augmentation générale) **1% en février 2026**
- Pour les Cadres avec enveloppe (augmentation individuelle) **1% en Juin 2026**
- En attente de validation de la dernière grille proposée en Branche : **1.20% pour les niveaux I à IX. (Sur les salaires minima)**

### Mesures Sociales

- Égalité femmes/hommes : **+0.3%**
- MEDIANCE : Majoration de la prime de fin d'année de **10%**
- Revalorisation de la Prime Top Fidélisation : **+20 €** soit une prime portée à **170 €**
- Création : **50 postes** de salariés cuisinants tournants supplémentaires portant le nombre à **130 salariés**.

### Engagement de négociations pour 2026


- Élaboration du cahier des charges pour la consultation de contrats Mutuelle & Prévoyance
- Relance de la GEPP
- Négociation d'un accord sur la BDESE
- Négociation sur la durée du temps de travail des cadres, AM et Employés
- Négociation d'un accord sur les aidants

## Les arguments de la CFE CGC

**3% : Un juste rattrapage du retard cumulé par rapport au coût de la vie, pour améliorer le pouvoir d'achat de tous les salariés**

- Un Groupe qui ne tient pas compte de toutes les réglementations "Françaises" et nouvelles lois Européennes
- STOP aux salariés qui servent de variable d'ajustement
- Le Groupe et les actionnaires ont les moyens de récompenser les équipes
- Ce sont les équipes sur les établissements qui fidélisent les clients.
- Toutes les équipes terrain, fonctions supports sont investies, il appartient au Groupe de reconnaître leur investissement.

**Proposer 1% en Février aux Employés et A.M et 1% en enveloppe aux Cadres au 1er Juin sans rétroactivité au 1er Janvier est Simplement HONTEUX!**

 **Sans réelles avancées le 17 Février, nous demanderons une 4ème réunion de négociation !**



## Les arguments de la Direction

**Une augmentation de la masse salariale de 1.70% liée à :**

- Augmentation du PMSS, SMIC, Forfait Navigo,
- Poursuite de la réduction des abattements Fillon
- Paiement du malus des contrats courts
- Revalorisation PAC, PSM, Prime de fin d'année MEDIANCE
- Proposition de revalorisation grille salaires minima 1.2% + Mauvaise fidélisation en 2025, et compliqué pour 2026
- Remise en cause de 50% de contrats
- Pricing très difficile auprès des clients
- Paiement des CP maladie/Heures supplémentaires
- Enveloppe à prévoir pour les écarts de salaires à corriger

## Ce que demande la CFE CGC

**3% pour tous les statuts au 1er Janvier 2026**

### POUR LES AGENTS DE MAÎTRISE DES FONCTIONS SUPPORTS

- Mise en place d'une prime de remplacements durant les absences d'un collègue de travail
- Mise en place d'une gratification exceptionnelle durant la formation d'intégration d'un nouveau salarié

### POUR LES ÉTABLISSEMENTS

- Augmentation de la prime de Dimanche
- Augmentation de la prime Jours Fériés
- Paiement automatique de la prime de coupure à partir d'une heure

### POUR TOUS LES AGENTS DE MAÎTRISE

- Prime d'ancienneté : 6% à partir de 30 ans
- Mise en place d'une enveloppe supplémentaire hors augmentation générale pour reconnaissance individuelle (acte managérial) à prévoir en mai lors de l'élaboration des nouveaux budgets

### POUR LES AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

- Égalité Femmes/Hommes : un véritable rattrapage de tous les salaires en décalage sur une même fonction

### POUR MEDIANCE

- Renouvellement de la prime de fin d'année (date de 2017)
- Augmentation de la prime de médaille du travail (date de 2016)

### POUR LES CADRES

- Suppression de l'enveloppe des cadres
- Mise en place d'une enveloppe supplémentaire hors augmentation générale pour reconnaissance individuelle (acte managérial) à prévoir en mai lors de l'élaboration des nouveaux budgets