

NAO SALAIRES 2026

13 % COMME THIERRY DEREZ !

Il faut lire la tribune de l'assurance de septembre 2025 pour découvrir que la rémunération fixe de Thierry DEREZ, notre président, a augmenté de 13 % en 2024, pour atteindre 1 796 161 €!

Cette belle augmentation aurait pu être un très bon signe pour les salariés !

Dans un contexte marqué par la flambée du coût de la vie, une baisse constante du pouvoir d'achat des salariés, une augmentation des frais de santé, une inflation toujours présente, la négociation à la hausse de nos salaires devient urgente.

ET PENDANT CE TEMPS, LA DIRECTION NE PROPOSE ENCORE QUE DES MIETTES AUX SALARIÉS !



Voici ses propositions lors de la réunion du 20 janvier :

Augmentation
Générale

✓ Pour les salariés
en classe 1 à 5

0,7 %

✓ Pour les salariés
en classe 6 à 7

0

Augmentation
Individuelle

✓ Pour les salariés
en classe 1 à 5

0,9 %

✓ Pour les salariés
en classe 6 à 7

1,8 %

Prime
Individuelle

✓ Enveloppe
de

0,2 %

**0,7% POUR LES SALARIÉS
CONTRE 13% POUR NOTRE DIRIGEANT,
CHERCHEZ L'ERREUR !**

COVÉA privilégie les augmentations individuelles contribue à créer de fortes disparités salariales entre les salariés.

La direction de COVÉA justifie ce positionnement en disant qu'elle « n'est pas là pour préserver le pouvoir d'achat des salariés ».

Elle encourage l'individualisation des salaires en justice sociale. En effet, si la même augmentation est versée à tous, cette somme représentera un gain de pouvoir d'achat pour les bas de la performance, du comportement et des salaires.

soi-disant « niveau d'engagement ». Tout ceci

BONNE NOUVELLE ! TRANSPARENCE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES À PARTIR DU 7 JUIN 2026

La transparence des salaires sera obligatoire pour toutes les entreprises en France d'ici le 7 juin 2026.

Elle est imposée par la directive européenne 2023/970 adoptée le 10 mai 2023.

Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de renforcer l'égalité professionnelle et de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de renforcer l'égalité professionnelle et de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

La transparence des salaires consiste à rendre les informations sur les rémunérations accessibles, à la fois aux salariés déjà en poste, également aux candidats à l'embauche.

QUELS OBJECTIFS ?

- ✓ Garantir une rémunération égale pour un même travail entre les salariés
- ✓ Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- ✓ Permettre aux travailleurs de se situer par rapport à leurs collègues occupant des fonctions ou des postes équivalents
- ✓ Offrir aux personnes en recherche d'emploi une vision claire de la rémunération proposée avant de postuler et en cas de négociation durant le processus de recrutement.

La direction de COVÉA voudrait imposer de lier ce sujet de cette directive européenne sur la

transparence salariale, au sujet des négociations annuelles sur les salaires.

Un moyen de créer la confusion et de détourner le budget NAO pour régulariser les inégalités salariales.

La CGT souhaite que ces 2 sujets soient totalement

Nous pouvons très bien dans un 1^{er} temps, négocier, comme chaque année les augmentations de salaires, puis dans un 2nd temps intégrer la directive européenne.

Cette directive sur la transparence des salaires aurait pu être traitée en amont par COVÉA ; et dans tous les cas, elle ne doit pas être noyée au milieu des NAO salaires et être un prétexte pour entraver, voire retarder la négociation annuelle obligatoire sur les salaires qui est un sujet essentiel pour les salariés.



SONDAGE NAO 2026 DE LA CGT : VOUS AVEZ ÉTÉ PLUS DE 1 000 À NOUS RÉPONDRE ! MERCİ POUR VOTRE PARTICIPATION !

IL EN RESSORT :

1 Une demande très forte de pouvoir d'achat face à l'inflation :

- ✓ « Tout augmente sauf les salaires »
- ✓ « 150 € c'est le minimum »

2 Un fort sentiment d'injustice interne :

- ✓ Manque de reconnaissance de l'ancienneté,
- ✓ Absence d'évolution salariale,
- ✓ Écarts de rémunération trop importants.

3 Des inégalités perçues :

- ✓ Pour les Cadres (plafond Sécu, primes d'expérience),
- ✓ Pour les salariés des DROM/Corse.

4 Une demande de cohérence et de lisibilité avec des règles :

- ✓ Plus claires,
- ✓ Plus équitables,
- ✓ Qui s'appliquent à tous.



LES ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES SALARIÉS :

- ✓ Revalorisation salariale avec à minima 150 € nets par mois pour tous et pas de salaire cadre inférieur au plafond de la Sécurité sociale (48 060 €) -> largement soutenue, souvent associée à une demande de rééquilibrage des grilles.
- ✓ Reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience avec création d'une prime d'ancienneté ($\geq 1\%$) et extension de la prime d'expérience aux cadres : l'un des thèmes les plus cités.
- ✓ Améliorations des conditions de travail avec une demande de revalorisation de l'indemnité télétravail (5 € / jour) et forte attente du télétravail pour les agences.
- ✓ Pour les avantages sociaux, demande de ticket restaurant à 12 € et de revalorisation des indemnités de repas, astreintes, et frais d'hôtel : forte attente.
- ✓ Pour les frais professionnels : alignement des Indemnités kilométriques sur le barème fiscal : largement jugé logique et attendu.
- ✓ DROM/Corse : demande de revalorisation spécifique indexée sur la cherté de la vie vécue comme une injustice actuelle.
- ✓ Écart de salaires de 1 à 20 : cette revendication est soutenue par les salariés, souvent associée à des commentaires dénonçant les écarts actuels jugés indécents.

NOS REVENDICATIONS POUR LES NAO 2026

- ✓ **AUGMENTATION GÉNÉRALE** mensuelle de 432 € bruts (332 €net) pour toutes et tous. Ce montant forfaitaire correspondant à 13 % de la masse salariale 2024, réparti entre les 22 000 salariés du groupe ; comme Thierry DEREZ !
- ✓ **EXTENSION DE LA PRIME D'EXPÉRIENCE AUX CADRES**
- ✓ **CRÉATION D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ / FIDÉLITÉ** d'un minimum de 1 % par an sur le salaire réel, pour valoriser l'ancienneté et atténuer l'effet de rattrapage des plus jeunes par rapport aux plus anciens.
- ✓ **REVALORISATIONS**
 - Une indemnité télétravail à 5 € /jour
 - Ticket restaurant porté 12 €
 - Pour les cadres, le salaire minimum en classe 5 ne doit pas être inférieur au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (4 005 €/mois)
 - Une revalorisation des indemnités kilométriques alignées sur le barème fiscal
 - DROM/Corse : une revalorisation de l'indice de cherté à 25 % pour les DROM et 20 % pour la Corse

En effet, suite à de récentes visites de la CGT dans les 5 départements des DROM, les salariés ont exprimé une forte attente concernant la révision de leurs indices de cherté de la vie. Sur l'année 2025, les prix de l'alimentaire ont fortement augmenté dans tous les départements et encore plus à la Réunion et Mayotte à la suite des deux ouragans, Garance et Chido.

- ✓ **REVALORISATION DE LA GRILLE DES SALAIRES MINIMA ANNUELS (SMA)** du montant de l'augmentation générale.
- ✓ **UN ÉCART DE SALAIRES LIMITÉ DE 1 À 20** entre le plus bas et le plus haut salaire.

NOUS VOUS TIENDRONS
INFORMÉS DE LA SUITE
DE CES NAO SALAIRES.
PROCHAINES RÉUNIONS :
27 JANVIER ET 12 FÉVRIER

SUIVEZ-NOUS !



En savoir plus sur la CGT COVÉA :
CGTCOVEA.ORG
Prendre contact avec nous ou adhérer :
CGTCOVEA.ORG/CONTACT/
En savoir plus sur l'Ugict-CGT :
UGICTCGT.FR/QU-EST-CE/

la
cgt
COVEA



FLASH SYNDICAL
JE M'ABONNE
(c'est gratuit !)



REPAS.JETERSURLAVOIEPUBLIQUE