

LA CFE-CGC SIGNERA L'ACCORD NAO 2026

Février 2026



La CFE-CGC, premier syndicat du groupe Stellantis, signe un accord responsable pour préserver l'avenir collectif.



Dans un contexte de **"RESET" stratégique** marqué par des incertitudes économiques et des transformations industrielles rapides, la CFE-CGC, premier syndicat de Stellantis, a choisi la voie de la responsabilité. **Notre signature n'est pas un blanc-seing**, mais l'aboutissement d'une négociation marathon de plus de 9 heures où nous avons lutté pour transformer vos attentes en gains réels

Un cadre négocié, équilibré et protecteur en ligne avec les axes de notre plateforme de revendication :

Thématique	Mesures et Montants Obtenus	Date d'effet
Augmentations Générales (AG)	Groupes A à C : 1 % (minimum garanti de 23 € bruts). Groupes D et E (non éligibles SAIP) : 0,9 %. Groupes D et E (éligibles SAIP) : 0,8 %.	1er janv. 2026
Augmentations Individuelles (AI), Promotions & Ancienneté	Groupes A à C : Budget de 0,9 %. Groupes D et E (non éligibles SAIP) Budget de 1 %. Groupes D et E (éligibles SAIP) Budget de 1,1 %. Cadres (Groupes F à I) : Budget de 1,9 %.	1er mai 2026
Budget Exceptionnel Complémentaire	0,2 % de la masse salariale dédié à la transparence des rémunérations (directive européenne), à la réduction des écarts Et la rétention de certain métier	2026
Primes de Terrain et Responsabilité	Prime de Maîtrise portée à 180 € bruts (+ 2,9 %). Prime Team Leader portée à 70 € bruts (+ 7,7 %).	1er fév. 2026
Mobilité et Transport	Revalorisation de 5 % des indemnités de transport individuel (hors barèmes territoriaux spécifiques).	1er fév. 2026
Conditions de Travail et Horaires	Primes de conditions d'horaire / poste / ligne / moniteurs : + 1,9 % Prime de prévenance tardive : Portée à 18 € bruts (+ 14 %).	1er fév. 2026
Monétisation des Compteurs	Personnel en équipe jusqu'à 10 jours (70h). Personnel en journée : Jusqu'à 5 jours (35h). Forfait jours : Jusqu'à 2 jours de RTT.	Mars 2026 à fév. 2027



RESET DE LA POLITIQUE SALARIALE

LA CFE-CGC SIGNERA L'ACCORD NAO 2026

Février 2026



En complément des avancées issues des dernières négociations, la Direction s'est engagée, à la demande de la CFE-CGC, à inscrire dès le 2^e trimestre 2026 plusieurs **thématiques structurantes** à l'agenda social.

Ces travaux s'inscrivent dans une logique de **prolongement et de consolidation** des acquis récents, avec pour objectif de renforcer la **motivation, le bien-être au travail** et la **reconnaissance professionnelle** de l'ensemble des salariés. La CFE-CGC poursuivra ainsi son action en faveur d'un **dialogue social exigeant, responsable et tourné vers l'avenir**, garantissant à la fois **transparence, équité et anticipation** des évolutions législatives et organisationnelles à venir.

Chantiers à venir



Motivation & bien-être au travail : création d'un groupe de travail dédié à la restauration, visant à améliorer la qualité des prestations et la diversité des offres.

Télétravail : engagement de la Direction à consulter le CSEC dès que le projet en cours atteindra une maturité suffisante, et à procéder à un réexamen du dispositif actuel.

Parcours et reconnaissance professionnelle : ouverture de discussions sur les perspectives d'évolution de carrière, notamment à partir du niveau **D7**, ainsi que sur les modalités d'évaluation des emplois Cadres.

Anticipation de la directive européenne sur la transparence des rémunérations

À l'heure où la France s'apprête à transposer la directive européenne sur la transparence des rémunérations, **STELLANTIS** se doit d'être exemplaire et d'anticiper les évolutions législatives à venir. Les salariés attendent des **actes concrets de transparence**, car les pratiques de quota ont généré une forte pression pour les salariés et les managers. La CFE-CGC demande :

- Une meilleure visibilité sur les **pesées de postes** ;
- Une explication claire des **critères de calcul et d'attribution (SAIP)** ;
- Une **formation des salariés et managers** à la construction d'objectifs SMART.

D'ici **juin 2027**, l'entreprise devra procéder à la comparaison des rémunérations des salariés exerçant des fonctions de **même valeur travail**.

La CFE-CGC reste convaincue que la transparence et l'équité se construisent dès aujourd'hui, dans le cadre d'un dialogue social exigeant et constructif.



RESET DE LA POLITIQUE SALARIALE