

NAO 2026

Vos résultats le mérite

La CFE-CGC exige que la fidélité des personnels ne soit plus un coût mais l'investissement prioritaire d'un succès qui est aussi le leur.

Budget global de 3 % avec une part d'AI prépondérante

Revalorisation de l'indemnité télétravail

RVI des emplois G13 portée à 8%

Mise en oeuvre d'une opération d'actionnariat salarié
tel que demandé par la CFE-CGC depuis de nombreuses années

CET : Prise de 4 jours = abondement d'un jour

Revalorisation des abondements du PEG et du PERCOL

Budget complémentaire dédié aux ajustements salariaux individuels

Mise en place d'une prime semestrielle de 2200€

Augmentation générale pour tous pour atténuer les effets de l'inflation

Liste de revendications issue de la consultation des adhérents CFE-CGC.

NAO 2026

Vos résultats le méritent

Budget global de 3 % :

En novembre, l'inflation sous-jacente a augmenté de 1,2% sur une année.
Un budget global de NAO de 3 % permettrait d'absorber en partie les années inflationnistes passées.

Une part d'AI prépondérante :

Les managers doivent pouvoir récompenser leurs collaborateurs méritants et disposer d'une enveloppe d'augmentation individuelle en conséquence.

Reconduite des mesures de mobilité de la NAO 2025 :

Prime de 10 000€ en cas de mobilité sur Saint Tropez, Ruelle ou Cherbourg.
Sans que cela n'impacte le salarié quant à son AI ...

Revalorisation de l'indemnité télétravail :

2,70 € / jour de télétravail au lieu de 2,40 € / jour
(toujours exonéré de cotisation et contribution sociale).

Actionnariat salarié :

Demande récurrente de la CFE-CGC permettant le rachat par les Personnels des actions "dormantes" disponibles comme en 2019 et en 2022 .

RVI des emplois G13 portée à 8% :

Promesse du DRH non tenue l'an passé.

Compte Epargne Temps :

La Direction se plaint régulièrement de la provision très importante des CET. La CFE-CGC propose donc qu'à titre expérimental en 2026, les personnels prenant 4 jours de CET - *après épuisement de leur solde de congés & repos* - se voient créditer d'une journée de congé par la Direction.

NAO 2026

Vos résultats le méritent

Prime semestrielle :

Plus équitable qu'un 13ème mois, (car un personnel sur un emploi B4 n'aura jamais le même salaire qu'un personnel sur un emploi I18), la CFE-CGC demande l'octroi d'une prime forfaitaire basée sur le salaire moyen à Naval Group soit environ 2200€ bruts versée deux fois en juin et novembre.

PEG / PERCOL :

Revalorisation des abondements PEG (350€ actuellement) et PERCOL (400€ actuellement) qui restent très en deça de ce qui se fait dans les autres entreprises de la défense.

Budget d'ajustement :

Mise en place d'un budget complémentaire de 0,3% dédié aux ajustements salariaux notamment au titre de l'égalité professionnelle H/F.

AG pour tous :

Mesure de défense du pouvoir d'achat, la CFE-CGC demande le maintien d'une part d'augmentation générale pour tous.

La CFE-CGC propose également :

- La revalorisation de l'Indemnité Complémentaire de Mission
- La revalorisation des essais notamment à quai les week-ends
- L'alignement des salariés sur les PMAD en terme d'attribution de jours enfants malade soit 15 jours jusqu'à 16 ans au lieu de 5 jours jusqu'à 12 ans tel que mentionné dans l'accord d'entreprise.