



UNE NAO PLEINE DE SURPRISES !

Surtout pour ceux qui attendaient une vraie augmentation!

NAO 2026 RÉUNION 3 – FNAC CODIREP

1. Une politique salariale au rabais

0,5 % d'augmentation générale non-cadres :

Même pas de quoi compenser l'inflation réelle.

Inflation ressentie > 3 %

Proposition Direction : 0,5 %

Donc, concrètement : Perte de pouvoir d'achat organisée..

Et en plus :

Une partie passe par des pieds de grille, donc invisible pour beaucoup.

Une autre en garantie minimale : le minimum du minimum.

"On augmente tout le monde... sauf les salaires."

2. Le tour de magie : 100 % des salariés "touchés"

La Direction insiste :

"100 % des non-cadres concernés."

Sauf que :

Être "touché" ≠ être réellement augmenté.

0,5 % = quelques euros par mois.

3. Les primes : écran de fumée classique

Prime vacances revalorisée.

Prime anniversaire (600–700 €)

Problème : Non intégrée au salaire, conditionnée à signature

"On vous donne une prime pour éviter d'augmenter le salaire." On remplace du salaire durable par du ponctuel.

4. Individualisation massive = mise en concurrence

0,58 % de la masse salariale non-cadres en individuel.

1,37 % pour les cadres.

Donc : plus pour les cadres..

Logique de performance individuelle.

Effet réel :

Mise en concurrence des salariés, Opacité, Arbitrage managérial

"Diviser pour mieux régner."

5. Les cadres mieux servis (évidemment)

Enveloppe plus élevée

+30 € pour certains cadres seulement

Choix paiement / récupération des jours fériés

Et seulement **13** cadres concernés par la grille.

"Pour les cadres : du ciblé + du bonus.

Pour les autres : du symbolique."

6. RTT et temps de travail : petit cadeau... conditionnel

Neutralisation RTT (absences spécifiques), mais conditionnée à signature.

"Un droit devient une monnaie d'échange."

7. Journée de solidarité : toujours pour les mêmes

Prise sur repos ou compteur.

Sinon, travail en plus fractionné.

Donc : encore du temps de travail gratuit.

"Solidarité... mais surtout des salariés."

8. Monétisation des heures : piège classique

On propose de monétiser heures/jours.

Problème :

Encourage à ne pas prendre ses repos

Permet à l'entreprise de :

réduire les stocks d'heures

éviter des embauches

"On vous paye pour renoncer à votre temps."

9. Budget global : une illusion d'effort

Budget total : ~266 K€

Mais :

Éclaté en micro-mesures

En réalité : très faible effort salarial réel.

Ce que fait la Direction :

Communication :

"effort global", "100 % concernés"

Réalité :

Augmentations insuffisantes

Individualisation massive

Primes à la place du salaire

Temps de travail préservé pour l'entreprise

DES MIETTES EN COLLECTIF, DES PROMESSES EN INDIVIDUEL, ET DU TEMPS GRATUIT EN BONUS : VOILÀ LA NAO VERSION DIRECTION."



facebook.com/cgtfnac/



@cgtfnac.bsky.social



instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtfnac768



Viva Engage : Cgt Fnac



cgtfnac.com