

## ÉDITORIAL

**L**es NAO 2026 s'annoncent atypiques : moins d'augmentations pérennes et des marges de manœuvre sous pression. Pourtant, chaque négociation reste une opportunité : celle de poser un diagnostic précis et d'explorer tous les leviers, salariaux et périphériques.

Pour réussir, il convient de démontrer, comparer, argumenter. Les entreprises restent encore trop attentistes, elles diversifient les dispositifs périphériques : temps de travail, mutuelle, équilibre de vie, mobilité... Face à une telle diversité de mesures, il devient nécessaire de mettre tous les sujets sur la table, sans se limiter, comme cela a été trop souvent le cas ces dernières années, à l'inflation ou au contexte international. Car, nous le constatons toutes et tous, les prix n'ont pas baissé, l'inflation a juste été moins forte. Les négociations annuelles obligatoires sont aussi le moment d'ouvrir le débat sur le partage de la valeur, d'être attentifs aux engagements concrets sur la complémentaire santé ou le temps de travail.

**Notre conviction : une négociation solide se construit sur des faits, des comparaisons sectorielles et des scénarios alternatifs, tels que l'atteste l'étude flash du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha.**

**Faites-vous accompagner : un regard expert est la garantie d'une négociation documentée, équilibrée, et d'accords durables. Nos équipes sont à vos côtés pour un diagnostic rapide, des solutions sur-mesure et un plan de négociation adapté à votre entreprise et à votre secteur.**

**Bonne lecture et très belle Année 2026 pour chacune et chacun d'entre vous !**

## SECAFI

GROUPE ALPHA

La e-letter de Secafi, une publication Groupe ALPHA

Directeur de la publication :  
Pierre Marco, Directeur du Développement, SECAFI  
Rédactrice en chef : Pascale Pujol  
E-mail : [lettre@secafi.com](mailto:lettre@secafi.com)  
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](https://www.secafi.com) : <https://www.secafi.com>



## Éclairage

# NAO : aborder les négociations sur tous les fronts possibles



Comment réaliser des négociations annuelles obligatoires (NAO) satisfaisantes dans un contexte économique difficile ? « Il est vrai que le contexte est tendu au niveau international, avec une croissance molle et un niveau élevé d'incertitude dans certains secteurs exportateurs en Chine ou aux Etats-Unis : les vins et spiritueux, la filière laitière ou encore le luxe boudé par les consommateurs asiatiques, observe Xavier Delpeyroux, consultant Secafi. Cependant, les NAO ne doivent pas être calées sur des éléments macroéconomiques mais bien sur la situation de chaque entreprise. On sait qu'il y a eu pendant la période inflationniste de ces dernières années des économies de masse salariale. D'ailleurs, la productivité du travail est repartie à la hausse en France depuis début 2024. Et il faut aussi prendre en compte les aides aux entreprises, qui n'ont jamais été aussi élevées, comme l'a montré l'été dernier le rapport de la commission d'enquête sénatoriale sur les aides publiques : baisse de l'impôt sur les sociétés, baisse des impôts de production... Il faut aborder les NAO en ayant tout cela en tête, pas uniquement la hausse des droits de douane aux Etats-Unis. » Pour apprécier la performance économique de l'entreprise, et ses enjeux de partage de la valeur ajoutée et du profit ou de politique de rémunérations, il est conseillé de s'appuyer sur les travaux réalisés par l'expert dans le cadre des informations-consultations récurrentes.

« D'autant que l'inflation des trois années passées n'a pas été couverte par les augmentations de salaires et qu'elle pourrait légèrement remonter début 2026 », souligne Alice Rustique, consultante Secafi, qui a participé à l'étude flash du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha sur les tendances NAO 2026 (à partir de l'analyse exhaustive de 143 accords signés entre le 1<sup>er</sup> septembre 2025 et le 31 octobre 2025). Point notable, plus d'une entreprise sur deux (53%) n'a pas accordé d'augmentation, ne négociant que des mesures périphériques, contre 48% pour les NAO 2025 et seulement 23% pour les NAO 2024. Et, dans celles ayant accordé des augmentations, le niveau moyen de ces revalorisations est plus faible et concentré sur les mesures individuelles plutôt que les augmentations générales. « Quand elles existent, les augmentations observées sont à peine supérieures à l'inflation,

avec une moyenne à 1,7% pour le total, toutes catégories socio-professionnelles confondues, note-t-elle. Mais cela va-t-il compenser les pertes passées, dans la mesure où les augmentations des années précédentes n'ont généralement pas couvert l'inflation ? Il faut rester vigilant. »

Alors, que faire quand les négociations n'aboutissent pas à des mesures satisfaisantes en termes d'augmentations ? « Réfléchir autrement, assure Xavier

Delpeyroux. Éléments périphériques, remise à plat du partage de la valeur en mettant dans la balance les accords de participation et d'intéressement...

Il ne faut rien laisser de côté. Ces NAO devront aussi être l'occasion de se saisir du sujet de la mutuelle, dont les coûts de prise en charge ne cessent d'augmenter. Les entreprises doivent prendre leur part de cette hausse et ce, quelles que soient les mesures accordées par ailleurs. » Le sujet de la complémentaire santé ressort d'ailleurs parmi les mesures périphériques en hausse dans le benchmark des accords réalisé par le Centre Etudes & Data du Groupe Alpha, aux côtés de mesures en faveur de l'équilibre de vie et celles sur le temps de travail.

« On peut trouver dans les accords des jours de congés supplémentaires, par exemple en fonction de l'ancienneté, mais aussi des congés destinés aux aidants, des congés mensuels, des congés paternité... souligne Alice Rustique. Et il ne faut pas oublier d'explorer les mesures bénéficiant d'exonérations de cotisations sociales, comme le forfait mobilité. »

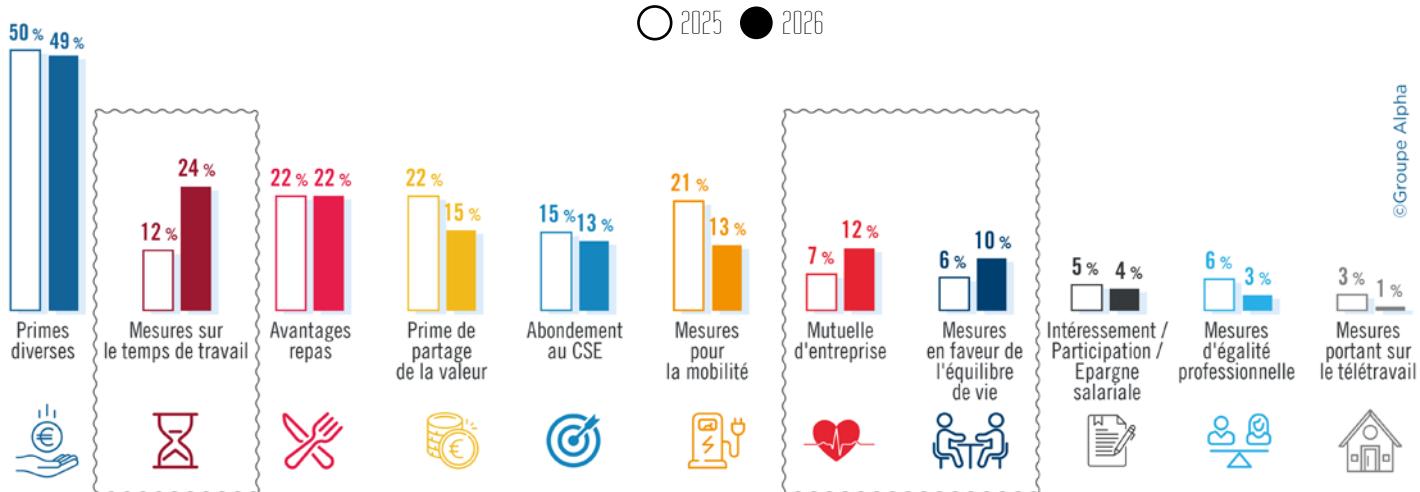
Enfin, avec l'entrée en vigueur de la loi sur la transparence des salaires, au plus tard en juin 2026, les entreprises auront davantage d'obligations quant à la transmission de données salariales aux différentes parties prenantes. Dans ce cadre, il peut être opportun de revendiquer, lors des NAO 2026, des enveloppes de rattrapages pour rééquilibrer la politique salariale avant l'entrée en vigueur de la loi.



**“ Point notable, plus d'une entreprise sur deux (53%) n'a pas accordé d'augmentation, ne négociant que des mesures périphériques, contre 48% pour les NAO 2025 et seulement 23% pour les NAO 2024. ”**



## • • • • • Part des entreprises accordant des mesures périphériques, par type de mesure



Source : Extrait de l'étude flash « [Les premiers chiffres NAO 2026](#) » réalisée à partir de l'analyse de 143 accords d'entreprises parus entre le 01/09/2025 et le 31/10/2025 par le Centre Etudes & Data du Groupe Alpha.

### RGPD : un salarié a le droit de faire valoir son droit d'accès aux données personnelles faisant l'objet d'un traitement dans le cadre d'une enquête interne, sous condition.

L'article 15 du RGPD permet un droit d'accès à ses données personnelles. Un salarié demandait la communication de ses données personnelles lesquelles faisaient l'objet d'un traitement par son employeur dans le cadre d'une enquête interne.

L'employeur refusait la transmission de ces données au regard notamment de la confidentialité de l'enquête interne. Le salarié saisissait la CNIL, laquelle lui donnait raison. L'employeur saisissait le juge administratif en demande d'annulation de la décision de la CNIL.

Le juge administratif a considéré que commet un manquement aux dispositions de l'article 15 du RGPD l'employeur qui oppose un refus aux demandes d'accès qui lui avaient été adressées par un salarié.

Selon le Conseil d'État, la circonstance que des données personnelles relatives à un salarié fassent l'objet d'un traitement par son employeur dans le cadre d'une enquête interne ne fait pas obstacle, par principe, à l'exercice de son droit d'accès à ces données par le salarié, à moins que l'employeur démontre le caractère manifestement infondé ou excessif de la demande ou que les modalités d'exercice de ce droit portent atteinte aux droits et libertés d'autrui. Il appartient seulement dans les circonstances de l'espèce, en l'absence de caractère manifestement infondé ou excessif

de la demande, de procéder à l'occultation des informations susceptibles de porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

CE, 1<sup>er</sup> décembre 2025, n° 498023

### L'employeur qui verse une prime uniquement à une catégorie de salariés doit en présenter au CSE les raisons objectives

Ici, l'employeur instaure une prime versée uniquement à une catégorie de salariés. Il doit pouvoir avancer des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables qui justifieraient une inégalité de traitement. Il doit aussi respecter ses obligations en matière d'information des membres du CSE, notamment afin de communiquer ces raisons objectives.

La Cour de cassation rappelle ici que les manquements de l'employeur à l'information du CSE peuvent entraîner une inégalité de traitement uniquement à une catégorie de salariés.

Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-17.547 et s

### Un retard dans la remise du rapport par l'expert peut avoir pour conséquence une réduction de ses honoraires

Ici, l'expert avait été désigné dans le cadre d'une consultation annuelle du CSE.

Pour mémoire, au titre de la loi, il doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai fixé à 2 mois par le Code du travail pour cette consultation (R2315-47 code du travail).

Pour mémoire, l'employeur ne peut pas se prévaloir du retard de l'expert dans le dépôt

de son rapport pour s'exonérer du paiement des honoraires lorsque ce retard est dû à des obstacles de sa responsabilité nuisant au bon déroulement de l'expertise.

Mais il est en droit d'opposer à l'expert sa défaillance dans l'exécution de sa mission dès lors que cette dernière ne lui est plus imputable.

Ici, l'expert ne justifie pas du retard dans sa mission par le comportement de l'employeur et ne peut donc pas prétendre à une rémunération totale, le dépôt de son rapport incomplet, après la consultation du CSE, ayant été inutile.

CA Dijon 16-10-2025 n° 22/00974

### En cas de substitution des salariés par les syndicats, les salariés doivent être informés par le syndicat au plus tard le jour de l'introduction de l'instance

L'article L.2132-3 pose le principe général d'une action en substitution déclinée dans des cas spécifiques (discrimination, harcèlement).

Le salarié doit être informé et peut s'opposer à l'action, sachant que le syndicat n'a pas besoin de mandat écrit, mais doit être représentatif et agir dans le champ de la profession.

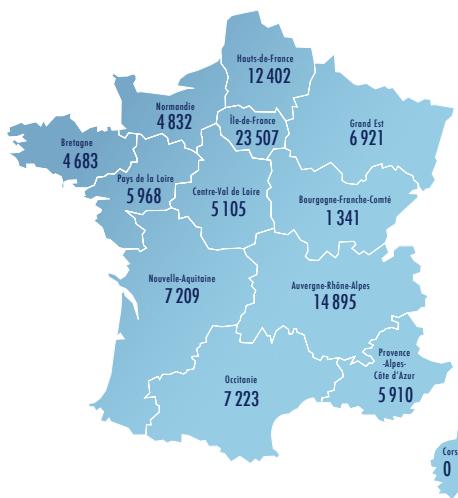
La Cour de cassation rappelle que sous peine d'irrecevabilité de son action, le syndicat doit avoir averti le salarié par une lettre recommandée avec avis de réception adressée au plus tard le jour de l'introduction de l'instance.

Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-13.659

## BON À SAVOIR

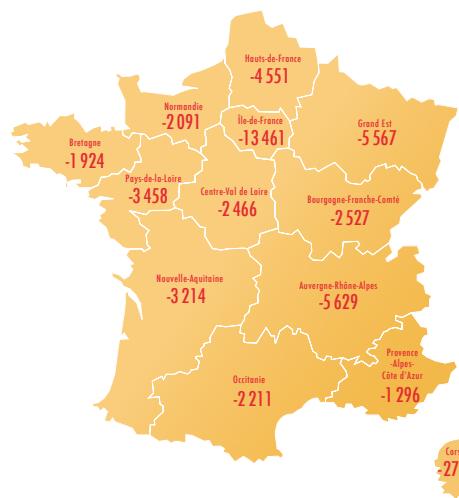
### annonces cumulées de créations d'emplois sur l'année 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



### annonces cumulées de suppressions d'emplois sur l'année 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



## Chiffre clé du mois

Parmi les entreprises (46,9% des 143 entreprises de l'échantillon du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha) qui augmentent les salaires,

**74%**

ont négocié des augmentations entre 1% et 3%.

(Source : Étude Flash Les premiers chiffres NAO 2026, Centre Etudes & Data du Groupe Alpha, Novembre 2025)

Vu pour vous...

## PLEINS FEUX WEBINARS

# LES INCONTOURNABLES CSE

POUR VOUS ACCOMPAGNER TOUT LE LONG  
DE CETTE NOUVELLE ANNÉE SOCIALE 2026

Vous êtes plus nombreuses et nombreux à chaque édition et nous vous en remercions.  
En 45 minutes, nous vous présentons un thème au cœur de votre mandat en deux séquences :  
nos constats et préconisations ; vos questions et interrogations au regard de ce que vous vivez.

LE 20/11 À 11H00  
IA &  
DIALOGUE SOCIAL

Enjeux et actions des  
IRP face aux stratégies  
d'entreprise

SECAFI  
GROUPE ALPHA

VOIR LE REPLAY

LE 27/11 À 11H00  
NAO 2026

Premières tendances  
et conseils pratiques  
pour les IRP

SECAFI  
GROUPE ALPHA

VOIR LE REPLAY

LE 01/12 À 11H00  
Les Incontournables CSE  
ABSENTÉISME

Comment faire face à  
sa recrudescence ?

SECAFI  
GROUPE ALPHA

VOIR LE REPLAY

LE 11/12 À 11H00  
Les Incontournables CSE  
BUDGET CSE

Les bonnes pratiques pour  
sécuriser vos comptes

SECAFI  
GROUPE ALPHA

VOIR LE REPLAY

LE 18/12 À 11H00  
Les Incontournables CSE  
FONCTION  
PUBLIQUE

Etat des lieux du fonctionnement des  
instances de représentation du personnel

SECAFI  
GROUPE ALPHA

VOIR LE REPLAY

Webinaire LE 06/01/2026 À 11H00  
SECAFI  
GROUPE ALPHA

Energie : un risque  
pour les entreprises en  
France et en Europe

Les Incontournables CSE

VOIR LE REPLAY

Webinaire LE 23/01/2026 À 11H00  
SECAFI  
GROUPE ALPHA

Contexte économique  
en 2026 et NAO

Les Incontournables CSE

JE M'INSCRIS

Webinaire LE 05/01/2026 À 11H00  
SECAFI  
GROUPE ALPHA

NAO 2026 : éclairage  
exclusif sur les  
pratiques salariales

Les Incontournables CSE

JE M'INSCRIS

BONNE  
& HEUREUSE ANNÉE

2026

SECAFI  
GROUPE ALPHA