



LA CFE-CGC NE SIGNE PAS LES NAO 2026

On vous dit pourquoi !



Les Négociations Annuelles Obligatoires doivent apporter des réponses concrètes, lisibles et équitables aux attentes des Postières et des Postiers, notamment en matière de pouvoir d'achat, dans un contexte d'inflation durable qui fragilise le pouvoir d'achat.

Pour la CFE-CGC, les NAO 2026 devaient être un moment de reconnaissance, notamment pour les cadres. Force est de constater que ce rendez-vous a été manqué cette année encore.

L'AUGMENTATION GÉNÉRALE : UN SIGNAL ATTENDU PAR LES CADRES

La CFE-CGC porte une ligne claire : les cadres ne doivent plus être les variables d'ajustement des politiques salariales. Les cadres assument des responsabilités managériales et commerciales accrues, la conduite des transformations, des objectifs toujours en hausses, une charge de travail et une disponibilité toujours plus fortes.

Les mesures exclusivement individuelles entretiennent l'opacité, les écarts et le sentiment d'arbitraire.

Nous avons défendu une augmentation générale indexée sur l'inflation pour tous les cadres. Sans revalorisation collective, le pouvoir d'achat continue de reculer et la reconnaissance professionnelle s'efface.



MESURES APPLICABLES EN 2026

CLASSE I ET II

CLASSE III

GROUPES A ET B

REMUNERATION FIXE

Enveloppe globale
d'augmentation
1%
Hausse de la valeur
du point : **0,7 %**
GVT : 0,3 %
(1er avril 2026)

Augmentation Générale
0,4%
Augmentation
Individuelle
0,6%
(1er avril 2026)

Augmentation
Individuelle
1 %
(1er avril 2026)

Complément de Rémunération **1 %**
(1er juillet 2026)

SUR LES MESURES COMPLÉMENTAIRES :

MESURES COMPLÉMENTAIRES

- Mesures de promotion et gestion de carrières Groupes A et B : **0,5 %** (1er avril 2026)
- Mesure Directeurs de Secteur et Directeurs d'Etablissement : **0,5 %** (1er avril 2026)
- Prime Ultra Marine : **1 %** (1er juillet 2026)
- Mesures égalité professionnelle : **750 k€** (1er juillet 2026)
- Mesure Parentalité : Augmentation au moins égale à l'enveloppe nationale d'augmentation attribuée à leur niveau.

POUR LA REVALORISATION DU TITRE-RESTAURANT :

0%

Dans un contexte d'inflation alimentaire, le titre-restaurant n'est pas un avantage accessoire, il constitue une composante directe de la rémunération réelle des postiers. Parce que reconnaître les cadres, ce n'est pas opposer les catégories.

La CFE-CGC Groupe La Poste reste pleinement engagée pour une politique salariale équilibrée, exigeante et équitable.



100% PROTECTION DE TOUS LES POSTIERS

100 % RECONNAISSANCE DES CADRES

**100%
CADRES**

**100%
VOUS**



**CFE
CGC**
Groupe La Poste