

## Avis favorable sur les propositions finales de la Direction pour le budget salarial Groupe afin de soutenir le pouvoir d'achat !

Lors de la dernière réunion de NAO au niveau Groupe, la Direction a fait ses dernières propositions... Décevantes car loin des demandes exprimées, mais au terme des négociations, **FO a pu obtenir une revalorisation significative de l'enveloppe salariale 2026.**

### Dernières propositions de la Direction pour le budget Groupe

- **Budget global : 1,9%** à distribuer sous forme d'**AG/AI** pour les **non-cadres**, et d'**AI** pour les **cadres**, + **0,1%** pour l'**Egalité Femme/Homme**.
- Date d'application au **1<sup>er</sup> avril 2026**.
- **Valorisation du point de prime d'ancienneté**, avec **effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026** versé sur la paie d'avril, avec l'engagement de la Direction de **ne pas affecter le budget des mesures annexes** :

Groupe 1 <small>(SEI-SEF, STIE, SAREL, ECKARDT, SE ALPES, SOLAR SPAIN, NEWLOG, FRANCE TRANSFO, SFG, MGA, BEHAR)</small>	Groupe 2 <small>(SESF, CEV PRIVAS, TRANSFO SERVICES, SFCME)</small>	Groupe 3 <small>(SEEF, SA3I, SE AUBENAS)</small>
<b>7,3 €</b>	<b>7,3 €</b>	<b>7,0 €</b>
Valeurs actuelles :		
7,1 €	7,0 €	6,5 €

- Engagement en 2026 à faire un état des lieux du **financement de la restauration d'entreprise**, + négociations dès avril pour améliorer la contribution à la **retraite complémentaire (PERO)**.

Avec un budget initial à **1,4%**, et en insistant fermement lors des échanges, **FO a pu obtenir une enveloppe plus acceptable**, et attend en complément des mesures annexes suffisantes !

### Mesures annexes demandées par **FO** pour SEI-SEF

Sur la base de ce budget global, **FO a proposé a minima plusieurs mesures complémentaires pour améliorer le pouvoir d'achat de tous** :

- **Répartition AG/AI** : - pour les **non-cadres** : **1,2% d'AG** avec un **plancher à 30€ + 0,7% d'AI**.  
- pour les **cadres** : **1,9% d'AI**.
- **Prime d'équipe** : **+5%**.
- **Prime panier** : **+9%** pour passer de 5,5€ à **6€** (afin de se rapprocher de la NCCM à 7,4€).
- **Ticket restaurant** : **+4,7%** pour passer de 10,5€ à **11€**.
- **Prime transport annuelle** pour les salariés éloignés : **450€**.
- **Guide du voyageur** : valorisation de **+10%** des frais de transport / logement / restauration.
- **Médaille du travail** : Après 20 ans, **création de tranches tous les 5 ans** et **réévaluation de la prime** des médailles de **+12%**.

Les mesures annexes seront finalisées lors de la dernière réunion pour SEI-SEF le 21 janvier.

**Même si nous aurions espéré « plus » au regard des performances de l'entreprise et de l'engagement de tous les salariés en France, **FO** donnera un avis favorable sur l'enveloppe globale pour défendre le pouvoir d'achat de tous les salariés.**



## Favorable opinion on the final proposals of the Management for the Group salary budget in order to support purchasing power!

At the last NAO meeting at Group level, the Management made its final proposals... Disappointing because far from the demands expressed, but at the end of the negotiations, **FO** was able to obtain a significant increase in the 2026 salary envelope.

### Management's latest proposals for the Group budget

- **Overall budget:** **1.9%** to be distributed in **AG/AI** for **non-executives**, and **AI** for **executives**, + **0.1%** for **Gender Equality**.
- Date of application on **1<sup>st</sup> April 2026**.
- **Enhancement of the seniority bonus point**, with **retroactive effect to 1<sup>st</sup> January 2026** paid on the April 2026 pay, with the Management's commitment **not to allocate the budget for ancillary measures**:

Group 1 (SEI-SEF, STIE, SAREL, ECKARDT, SE ALPES, SOLAR SPAIN, NEWLOG, FRANCE TRANSFO, SFG, MGA, BEHAR)	Group 2 (SESF, CEV PRIVAS, TRANSFO SERVICES, SFCME)	Group 3 (SEEF, SA3I, SE AUBENAS)
€7.3	€7.3	€7.0
Current values:		
€7.1	€7.0	€6.5

- Commitment in 2026 to take stock of the **financing of company catering**, + negotiations from April to improve the **contribution to the supplementary pension (PERO)**.

With an initial budget of **1.4%**, and by insisting firmly during the discussions, **FO** was able to obtain a **more acceptable budget**, and expects sufficient additional measures!

### Ancillary measures requested by **FO** for SEI-SEF

Based on this overall budget, **FO** has proposed at least several additional measures to improve the purchasing power of all:

- **Allocation of AG/AI:** - for **non-executives:** **1.2%** of **AG** with a **floor of €30** + **0.7%** of **AI**.  
- for **executives:** **1.9%** of **AI**.
- **Team bonus:** **+5%**.
- **Basket bonus:** **+9%** from €5.5 to **€6** (in order to get closer to the NCCM at €7.4).
- **Ticket restaurant:** **+4,7%** from €10.5 to **€11**.
- **Annual transport bonus** for remote employees: **€450**.
- **Traveller's Guide:** **+10%** recovery of transport/accommodation/catering costs.
- **Medal of Labour:** After 20 years, **tranches will be created every 5 years** and the **medal bonus** will be reassessed by **+12%**.

The ancillary measures will be finalized at the last meeting for SEI-SEF on 21 January.

Even if we would have hoped for "more" in view of the company's performance and the commitment of all employees in France, **FO** will give a favorable opinion on the overall budget to defend the purchasing power of all employees.

