



**PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF  
AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES  
OBLIGATOIRES POUR 2026**

19/02/2026

**Entre les soussignés**

**La société Néo-Soft Services**, SAS au capital de 832 000 €, dont le siège social est situé au 3 rue de Tolbiac – 75013 PARIS, représentée par Monsieur Samuel LEPELTIER Directeur Général, d'une part,

Et

Les représentants des organisations syndicales suivantes :

**Pour la CFDT F3C, XXXXX**, Délégué Syndical Central de Néo-Soft Services,

D'autre part,

**Il est fait le constat suivant :**

La société Néo-Soft Services et la délégation syndicale ont engagé le 02/12/2025 la négociation annuelle obligatoire pour 2026.

A l'issue des réunions du 02/12/2025 et du 06/01/2026, plusieurs thèmes ont été abordés et ont donné lieu à des propositions de la direction et des représentants syndicaux, propositions sur lesquelles les parties n'ont pas réussi à trouver un accord. Le présent procès-verbal de désaccord vient donc clore les NAO au titre de l'année 2026.

**Thème 1 : Politique salariale et partage de la valeur ajoutée**

**Les augmentations de salaires**

*Propositions émises lors de la première réunion de NAO :*

Les échanges ont commencé par des présentations de données chiffrées par la Direction, notamment concernant l'application du PV d'accord conclu il y a un an au titre des NAO pour 2025.

Au titre de cette année 2025 qui se terminait, la Direction a commencé par rappeler que le contexte économique était tendu et incertain, et le marché des ESN est en souffrance. Par ailleurs les charges et engagements qui pèsent sur les entreprises pénalisent la rentabilité (nouvelles taxes envisagées, nouveaux congés d'une durée conséquente pour événements familiaux).

Aussi, la Direction a tenu à formuler des propositions salariales pour 2026 qui continuent de prévoir des augmentations, mais modérées afin de ne pas menacer la pérennité de l'entreprise. La proposition initiale de politique salariale était donc la suivante :

- Attribuer à l'ensemble des agences Néo-Soft Services, une enveloppe globale moyenne de 0,8 % au titre d'augmentations individuelles ;  
NB : Comme les années précédentes, il reviendra aux Directeurs d'agences de répartir cette enveloppe dans une logique d'autonomie de chaque agence, au regard notamment des savoir-faire et savoir-être des collaborateurs, de l'atteinte de leurs objectifs, de leur formation, ou encore de leur ancienneté. Le respect de cet engagement sera évalué au niveau des établissements distincts retenus pour l'élection des CSE de Néo-Soft Services ;
- Revaloriser l'indemnité de télétravail en application du mécanisme prévu dans l'accord collectif de 2022 ;

A l'entame des discussions, les Délégués syndicaux ont pour leur part précisé que leur syndicat préconise une augmentation minimale de 1,8% afin de faire face à l'inflation notamment. Dans le secteur informatique qui est plus en difficulté, cette augmentation peut être entre 1% et 1,5% avec en plus des mesures compensatoires.

A ce titre, ils ont émis deux hypothèses de travail initiales, constituant leurs demandes :

Hypothèse 1 :

- Attribution d'augmentations individuelles de 1,5% de moyenne, avec une augmentation minimale de 2% pour les salariés ayant un salaire annuel brut inférieur à 30 000 € ;
- Les salariés n'ayant eu aucune augmentation de salaire au titre des trois précédentes campagnes de NAO, ont automatiquement droit à une augmentation équivalente au taux moyen d'augmentation des salariés de leur catégorie en 2026 ;
- Ces augmentations devront couvrir au moins 75% des salariés éligibles à une augmentation en 2026.

Et puisque l'augmentation moyenne proposée ici est inférieure à 1,8%, pourcentage demandé par la CFDT, les délégués syndicaux demandent l'application de mesures complémentaires :

- Application d'un rythme accéléré d'acquisition des congés payés pour ancienneté, avec un congé supplémentaire toutes les trois années d'ancienneté ;
- Et une augmentation des budgets « œuvres sociales » des CSE de l'entreprise, de 0,3% à 0,4%.

Hypothèse 2 :

- Attribution d'une augmentation collective et générale de 1% ;
  - Attribution d'augmentations individuelles de 1% de moyenne,
  - Ces 2% d'augmentation concerneraient systématiquement les bas salaires (inférieurs à 30 000 € bruts par an),
  - Les salariés n'ayant eu aucune augmentation de salaire au titre des trois précédentes campagnes de NAO, ont automatiquement droit à une augmentation équivalente au taux moyen d'augmentation des salariés de leur catégorie en 2026 ;
- Ces augmentations devront couvrir au moins 75% des salariés éligibles à une augmentation en 2026.

*Contre-propositions de la Direction :*

Lors de la deuxième réunion de NAO, la Direction a modifié ses propositions initiales, en acceptant de prévoir par PV d'accord l'attribution d'augmentations individuelles de 1 % de moyenne, avec la possibilité de prévoir un minimum de 50% de salariés bénéficiaires d'augmentation au sein des salariés éligibles en 2026.

Par ailleurs, la Direction a refusé de donner suites au « mesures complémentaires » proposées par les délégués syndicaux lors de la première réunion, dans leur hypothèse n°1.

Les délégués syndicaux ont signalé que ces contre-propositions étaient basses, et éloignées des préconisations de leur syndicat.

**Positions finales des parties :**

Ces propositions revues à la hausse par la Direction n'ont pas été acceptées par les Délégués Syndicaux.

**Il en résulte la signature par les parties du présent PV de désaccord.**

**La Direction a conclu ces échanges en annonçant qu'elle appliquerait unilatéralement ses décisions à l'ensemble des salariés du Groupe.**

*La CFDT a quant à elle formulé les remarques finales suivantes au sujet des propositions de la Direction :*

*La délégation CFDT considère insuffisante les propositions de la Direction, sur le montant des augmentations individuelles proposées pour les salariés (Consultants, Transverses et Structures), et pour le refus d'ajouter des mesures compensatoires à une faible augmentation.*

*Les propositions de la CFDT étaient :*

- *à défaut d'une augmentation générale, une augmentation individuelle supérieure,*
- *intégrer l'avantage des jours d'ancienneté au bout de 3 ans, et non 5,*
- *augmenter le budget ASC à 0,4% de la masse salariale, ce qui permettrait de faire davantage d'activités pour améliorer la cohésion en agence et aider fortement à fidéliser les salariés.*

*En revanche, le calendrier de négociation présenté satisfait la délégation CFDT :*

- *finalisation de l'accord sur les Fusions,*
- *négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle (égalité Femmes/Hommes),*
- *ajustements sur les accords Déplacements.*

### **Le partage de la valeur ajoutée**

Sur le sujet du partage de la valeur ajoutée, la Direction rappelle l'existence d'un dispositif de participation dans l'entreprise.

Du fait des résultats pressentis au titre de l'année 2025, le montant brut de la Réserve Spéciale de Participation de Néo-Soft Services s'élèverait à 677 184 €, pour 1 486 salariés bénéficiaires et un montant individuel moyen de 456 €.

Ces montants ne représentent qu'une estimation de cette participation au cours des NAO, le montant définitif de la Réserve spéciale de participation au titre de l'exercice 2025 ne sera connu qu'à la clôture définitive des comptes de l'exercice 2025.

### **L'indemnité de télétravail**

L'accord d'entreprise relatif au Télétravail, signé le 21 octobre 2022, indexe l'indemnité journalière de Télétravail sur l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) publié par l'INSEE.

En application de cette indexation et dans la mesure où l'IPC a augmenté de 0,85 % entre novembre 2024 et novembre 2025, l'indemnité journalière de télétravail, actuellement fixée à 3,35 €, sera **revalorisée à hauteur de 3,38 €** à compter de janvier 2026.

### **Les primes**

Les changements dans les conditions de primes n'ont pas été abordés (primes de performance pour les salariés structure ; primes des consultants manager...). Ces éléments pourront être fournis en CSE Central s'ils sont demandés.

## Thème 2 : Durée du travail

Aucune évolution n'a été évoquée sur cette thématique. Les parties sont convenues de poursuivre l'application de l'accord de 2010 relatif à l'aménagement de la durée du travail au sein de Néo-Soft Services.

## Thème 3 : La qualité de vie au travail

### **L'accord agréé Handicap**

Au cours des NAO pour 2025, il a été rappelé l'existence d'un accord agréé Handicap pour Néo-Soft Services, au titre des années 2025 à 2027. Cet accord est actuellement en vigueur, son application est encadrée par une Commission Paritaire comprenant des élus représentants du personnel, et ce sujet fait l'objet d'informations régulières adressées au CSE Central de l'entreprise.

## Thème 4 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction présente aux Délégués syndicaux l'index d'égalité professionnelle pour Néo-Soft Services, publié en mars 2025 :

	Score NSS
<b>1- écart de rémunération (en %)</b>	39/40
<b>2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)</b>	20/20
<b>3- écarts de promotions (en points de %)</b>	15/15
<b>4- pourcentage de salariés augmentées au retour d'un congé maternité (%)</b>	15/15
<b>5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</b>	5/10
<b>INDEX (sur 100 points)</b>	<b>94/100</b>

Les parties sont par ailleurs convenues d'inscrire ce thème à l'agenda du dialogue social en 2026, afin de négocier un accord d'entreprise dédié à l'égalité professionnelle.

	<b>PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2026</b>	19/02/2026
---	---	------------

**Calendrier prévisionnel des négociations collectives pour l'année :**

Pour l'année 2026, la Direction et les Délégués syndicaux sont convenus de discuter autour de plusieurs thèmes, dans le but d'adopter ou d'améliorer des accords d'entreprise :

- Finalisation de la négociation d'un Accord de substitution, faisant suite aux fusions par absorptions intervenues le 30 juin 2025 ;
- Négociation d'un accord d'entreprise pour la promotion des mobilités douces ;
- Négociation d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Amélioration des accords d'entreprise relatifs aux petits et grands déplacements professionnels, notamment via une mise à jour des barèmes de récupérations octroyées en compensation des déplacements professionnels
- Négociation et adoption d'un avenant à l'accord de Participation de Néo-Soft Services.

**Dépôt et publicité du procès-verbal**

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme en ligne TéléAccords du ministère du travail.

En outre un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes, le 19 février 2026.

**Pour la Direction**  
**Samuel LEPELTIER**  
Directeur Général

**Pour la CFDT F3C**  
**XXXXXX**  
Délégué Syndical Central