

Accord du 18 décembre 2025

Négociation annuelle obligatoire pour l'année fiscale 2026

Entre les soussignés :

La Société **Novartis Pharma SAS**, société par action simplifiée, au capital de 44 277 450 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 410 349 070, dont le siège social est situé 8/10 rue Henri Sainte Claire Deville - 92500 Rueil Malmaison, représentée par Monsieur Guillaume Viaules en sa qualité de Directeur P&O Novartis France,

ci-après dénommée « **la Société** »,

d'une part,

Et

Les **Organisations syndicales représentatives signataires**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

La Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise se sont rencontrées les 12 novembre, 1^{er} décembre et 10 décembre 2025, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-15 du Code du travail.

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale font l'objet de négociations distinctes. Il en est de même des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Chaque partie prenante à la négociation a pu s'exprimer et faire des propositions sur la base des documents remis par la Direction aux organisations syndicales. Les échanges ont été marqués par la transparence et le respect mutuel, chacun exprimant ses points de vue dans un état d'esprit constructif et responsable.

C'est dans ce cadre que les parties signataires ont convenu des dispositions exposées ci-après pour l'exercice 2026.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise Novartis Pharma SAS, quels que soient leur statut ou leur établissement d'affectation, sauf mentions expresses au sein des articles suivants, pour certains dispositifs précis.

Article 2 Mesures d'augmentation des salaires

Article 2.1 – Salariés concernés

Pour l'application du présent article 2, sont éligibles à des mesures d'augmentation des salaires :

- Tous les salariés de l'Entreprise, qu'ils soient rattachés à l'Etablissement de Rueil Malmaison ou de Huningue, qu'ils soient Siège/itinérants/promotionnels/non promotionnels.
- Et en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et déterminée (CDD), entrés au sein de l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2025 inclus, peu important qu'ils aient récemment fait l'objet d'une mobilité interne au cours de l'année 2025 (sauf mention spécifique à ce sujet dans leur contrat de travail ou avenant les rendant inéligibles).

Article 2.2 : Augmentations individuelles liées au positionnement marché et à la performance individuelle – salariés sièges, Huningue et terrain non promotionnels

Pour les salariés « Siège » (Rueil-Malmaison), « Terrain non promotionnel », et ceux rattachés à l’établissement de Huningue, les parties conviennent d’appliquer pour l’exercice 2026, une augmentation individuelle représentant une enveloppe globale de **2,1% de la masse salariale** (pour les collaborateurs positionnés à 100% du bench).

Pour les représentants du personnel occupant des fonctions visées au présent article 2.2, il est précisé (en référence à l’article 5.6 de l’accord de dialogue social de 2019), et par cohérence avec les mécanismes retenus par le présent accord, qu’il leur sera également appliqué une évolution de rémunération, au moins égale, pour 2026, à 2,1% de leur salaire de base, sous réserve des conditions d’éligibilités précisées par l’accord de dialogue social de 2019.

Ainsi, les parties conviennent que les augmentations individuelles sont attribuées en fonction du positionnement salarial de chacun sur le marché.

La matrice d’augmentation est la suivante¹ :

	CR ≤ 0,7			0,7 < CR ≤ 0,8			0,8 < CR ≤ 0,9			0,9 < CR ≤ 1,1			1,1 < CR ≤ 1,2			1,2 < CR ≤ 1,3			CR > 1,3		
	Min	Med	Max	Min	Med	Max	Min	Med	Max	Min	Med	Max	Min	Med	Max	Min	Med	Max	Min	Med	Max
Augmentation	4.00%	4.20%	4.40%	3.58%	3.78%	3.98%	2.43%	2.63%	2.83%	1.90%	2.10%	2.30%	1.69%	1.89%	2.09%	1.30%	1.50%	1.70%	1.00%	1.00%	1.00%

Les managers seront responsables de la décision d’attribution dans la fourchette mentionnée. Ainsi, à titre d’exemple, le manager d’un salarié dont la rémunération de base est comprise entre 90 et 110% du benchmark pourra octroyer entre 1,90% et 2,30% d’augmentation du salaire de base.

Les critères d’allocation à l’intérieur de la fourchette doivent être des critères objectifs basés en particulier sur les éléments suivants :

- 1. Niveau de maîtrise du poste
- 2. Compétences démontrées sur le poste
- 3. Positionnement du salaire externe / interne
- 4. Performance démontrée sur le poste

Il est convenu que les collaborateurs dont la performance au titre de 2025 sera évaluée par leur manager en deçà des attentes (donc objectifs non atteints à 100%), seront éligibles à l’augmentation annuelle de la façon suivante :

- ils recevront le % d’augmentation « minimum » prévu pour leur bench par la matrice ci-dessus. De manière exceptionnelle, le manager pourra décider d’un pourcentage d’augmentation individuelle plus faible, allant jusqu’à 0.

¹ L’acronyme CR « Compa Ratio » désignant le positionnement individuel de chaque salarié dans son benchmark de référence

DS
VS

Paraphe


DS
GV

Article 2.3 – Augmentation individuelle salariés terrains promotionnels également liée à la performance

Mesure spéciale pour 2026

Compte tenu des spécificités de rémunération des populations Field Promotionnel et de mesures exceptionnelles sur les niveaux d'Incentive Field annoncés en CSE, nous prévoyons exceptionnellement en 2026 une enveloppe différente de 1% et une répartition uniforme pour tous les salariés concernés.

Le présent article concerne uniquement les salariés occupant les postes dits de « Terrain Promotionnel » (également appelé « Field Promotionnel ») soit les postes de DH, RTCE, TAL et DR.

Les parties conviennent d'appliquer pour l'exercice 2026, une mesure d'augmentation dont l'enveloppe globale est fixée à **1% de la masse salariale de base** des personnes éligibles.

Celle-ci est appliquée de manière uniforme sur l'ensemble des collaborateurs concernés, sans application d'une éventuelle matrice. Tous les collaborateurs concernés par le présent article 2.3 percevront donc une augmentation de 1% de leur salaire de base.

Il est convenu que les collaborateurs dont la performance au titre de 2025 sera évaluée par leur manager en deçà des attentes (donc objectifs non atteints à 100%), seront éligibles à l'augmentation annuelle de la façon suivante :

- ils recevront le % d'augmentation de 1%.
- De manière exceptionnelle, le manager pourra décider d'un pourcentage d'augmentation individuelle plus faible, allant jusqu'à 0.

Il est précisé que les augmentations seront effectivement versées à partir de la paie du mois de mars 2026, sans effet rétroactif.

Pour les représentants du personnel occupant des fonctions visées au présent article 2.3, il est précisé (conformément à l'article 5.6 de l'accord de dialogue social de 2019), et par cohérence avec les mécanismes retenus par le présent accord, qu'il leur sera également appliqué une évolution de rémunération, au moins égale, pour 2026, à 1% de leur salaire de base (c'est-à-dire la même que celle des salariés de leur emploi repère).

Le présent article 2.3 étant pour l'année 2026 rédigé dans un contexte de revalorisation des systèmes de rémunération variable des salariés terrains promotionnels, les parties ont convenu de l'existence du mécanisme de garantie suivant.

Dans les cas où, en dépit de la revalorisation significative des systèmes de rémunération variable des populations éligibles au présent article 2.3, telle que présentée en CSE en décembre 2025, un collaborateur terrain promotionnel n'atteindrait pas le montant réel versé de prime suivant sur l'ensemble de l'année 2026 (toute éventuelle autre garantie de prime incluse) :

- 700€ bruts pour un DH,
- 800€ bruts pour un RTCE,
- 1100€ bruts pour un Directeur de Région (DR)

Il serait procédé, sur la paie de mai 2027, au versement des deltas constatés entre le montant des primes quantitatives réellement versées en 2026 aux collaborateurs et les montant précités.

Exemple : Si un collaborateur DH Neuro en décembre 2025, perçoit

- Au titre de Q1 2026 : 0 euros
- Au titre de Q2 2026 : 300 euros
- Au titre de Q3 2026 : 0 euros,
-

Alors, une prime exceptionnelle d'un montant de 400 euros (700 moins 300 perçus) lui sera versée en une fois, lors de la paie de mai 2027.

Ce mécanisme de protection ne sera pas appliqué aux collaborateurs :

- Qui quitteraient la société d'ici le 31 décembre 2026 inclus,
Et/ou
- Exerçant les fonctions de TALs.

Ce mécanisme de protection ne concerne donc que les collaborateurs terrain promotionnels (à l'exclusion des TALs) aux effectifs de Novartis à la date de signature de l'accord et toujours présents au 1^{er} janvier 2027.

Il ne sera appliqué qu'en 2027 au titre de l'année 2026.

Article 2.4 – Augmentations – ex-salariés en suspension de contrat pour motif de CAA

Concernant les salariés en situation de suspension de leur contrat de travail du fait de leur CAA (cessation anticipée d'activité) :

- Pour les ex-salariés relevant du cadre du PSE « TFG », et en application du chapitre 5 de l'accord en date du 16 mai 2023, l'allocation mensuelle de CAA sera revalorisée à hauteur de la moyenne des revalorisations individuelles du salaires appliquées au sein de l'entreprise, soit 1,92 %,
- Pour le ex-salariés relevant du cadre de la RCC résultant de l'accord signé le 23 mai 2025, et en application du chapitre 5 de l'accord précité, l'allocation mensuelle de CAA sera revalorisée à hauteur du pourcentage minimum octroyé aux salariés effectivement en poste, soit 1%.

Il est rappelé que les salariés en congé mobilité ou congé de reclassement ne sont pas éligibles à ce type de revalorisation.

Article 2.5 – Mesure de protection des plus bas salaires pour le site d’Huningue

Les dispositions du présent article 2.5 concernent uniquement les salariés rattachés au site d’Huningue.

Dans un souci de protection des salaires les plus bas, les parties signataires décident de la mise en place d’un talon minimum d’augmentation de 70€ bruts par mois, soit 910€ bruts par an pour l’année 2026, pour les collaborateurs concernés.

Pour précision, cette mesure s’appliquera de telle sorte que :

- L’ensemble des collaborateurs éligibles à l’augmentation individuelle se verront appliquer la matrice présentée ci-dessus à l’article 2.2,
- Ceux pour lesquels l’application de la matrice conduirait à une augmentation inférieure à 70€ bruts par mois, soit 910€ bruts par an, se verraient alors augmenter à hauteur du seuil précité (70€ bruts par mois, soit 910€ bruts par an)

Il est précisé que pour l’application du présent article 2.5, le salaire pris en compte pour l’appréciation du seuil de déclenchement du talon ne sera pas uniquement sur le salaire de base, mais sur le cumul suivant: (salaire de base + prime d'ancienneté + prime d'équipe).

Cette mesure sera appliquée en avril 2026 (avec effet rétroactif au 1er mars), sur la base de l’augmentation réelle constatée et versée en mars 2026.

Article 4. Octroi d’un budget complémentaire pour le renouvellement de mesures annexes

En sus des augmentations individuelles, les parties conviennent de reconduire sur l’année 2026 trois mesures proposées en 2025 :

- Un système de valorisation du dispositif du plan d’épargne d’entreprise (cf. article 4.1) ;
- L’octroi de titres CESU préfinancés avec un abondement employeur (cf. article 4.2) ;
- La prise en charge à hauteur de 60% de la participation patronale aux titres-restaurant, pour les collaborateurs éligibles, c’est-à-dire ceux sièges rattachés à l’établissement de Rueil-Malmaison, et ceux éligibles au télétravail sur l’établissement d’Huningue (cf. article 4.3)

Les parties signataires du présent accord réaffirment le caractère exceptionnel de ces mesures applicables uniquement jusqu’au 31 décembre 2026.

Article 4.1 – Abondement PEE pour l’année 2026

Pour rappel, les salariés de l’entreprise bénéficient d’un plan d’épargne d’entreprise défini à l’accord du 4 mars 2008 intitulé « *Règlement de Plan d’Epargne d’Entreprise de l’Entreprise Novartis Pharma S.A.S.* ».

La politique d’abondement par l’employeur du plan d’épargne d’entreprise est, quant à elle, fixée à l’avenant n°9 au règlement du plan d’épargne d’entreprise conclu le 16 février 2016, puis modifié par plusieurs avenants, le dernier étant l’avenant n°20 au règlement du plan d’épargne d’entreprise, en date du 23 décembre 2022.

Les parties conviennent que, pour l’année 2026, et sous réserve de la signature par les organisations syndicales représentatives d’un nouvel avenant à l’accord du 16 février 2016, en lieu et place du dernier avenant en vigueur ; l’entreprise complètera les versements de ses salariés provenant soit de l’intéressement soit des versements volontaires pour les versements sur des fonds bloqués 5 ans, par un versement complémentaire établi de la façon suivante :

PEE <u>avec boost</u>	
Versements	Abondement
de 0 à 300€	210%
de 300,01€ à 1000€	110%
de 1000,01€ à 2000€	20%
Au-delà de 2000€	0%

Le plafond commun de l’abondement (PEE et PELT), et cela quelle que soit la durée de blocage choisie par le bénéficiaire, sera fixé pour les sommes distribuées en 2026 à **1.600€** par bénéficiaire et pour toute l’année civile 2026.

Par ailleurs, les règles d’abondement du PERE-CO demeurent inchangées.

Il est rappelé que tous les collaborateurs déjà en suspension (liée au Projet RCC 2025 ou au Projet TFG) de contrat de travail à la date du 1^{er} janvier 2026 ne sont pas éligibles à l’abondement pour l’année 2026 (conformément à l’accord RCC signé en mai 2025 notamment page 43).

Article 4.2 – CESU (chèques emploi-service universels)

Les parties conviennent de maintenir pour une année supplémentaire le dispositif en place relatif au CESU. Ainsi, est reconduit le principe du CESU préfinancé avec un abondement employeur à 100% dans la limite de 800 euros par personne pour l'année 2026.

Il est rappelé que tous les collaborateurs déjà en suspension (liée au Projet RCC 2025 ou au Projet TFG) de contrat de travail à la date du 1^{er} janvier 2026 ne sont pas éligibles au dispositif CESU pour l'année 2026 (conformément à l'accord RCC signé en mai 2025 notamment page 43).

Article 4.3 – Maintien de la revalorisation de la participation employeur aux titres-restaurant

Les parties conviennent que le montant de la valeur faciale de 9 euros des titres restaurant reste inchangé.

Toutefois, pour les titres-restaurant acquis à compter du 1^{er} janvier 2026, la répartition de la prise en charge entre l'entreprise et le salarié sera de :

- 60% pour la part entreprise soit 5,40 euros
- 40% pour la part du salarié soit 3,60 euros

Article 5 Information des salariés
--

La Direction s'engage à communiquer sur les dispositions du présent accord par voie électronique auprès de l'ensemble des salariés.

Les dispositions du présent accord seront également consultables sur le site intranet de l'entreprise.

Article 6 Entrée en vigueur et durée de l'accord
--

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il est conclu pour une durée déterminée et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2026.

Aucune tacite reconduction ne saurait donc en être admise.

Article 7 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes et pour dépôt auprès de la DRIETS et du secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétents.

Un exemplaire sera également remis à chaque Organisation Syndicale Représentative non-signataire.

Fait à Rueil-Malmaison, le 18 décembre 2025

Pour la Direction

Guillaume Viaules

DocuSigned by:
Guillaume Viaules
25BA5F1BCB454B2...

CFDT - (Hélène LAPAUW)

CFTC – (Yvan COURTINE)

Signé par :

BBDD35FA359E43E...

CFE-CGC – (Vincent SIRI)

FO - (Jean-Michel MARCHAL)

DocuSigned by:
Vincent SIRI
A33FA1B1463641B...