



Dernières propositions !

Constante dans ses revendications, la CFE-CGC a mené ces négociations pour une politique salariale simplifiée et responsable afin de valoriser l'engagement des salariés et sécuriser leur gestion de carrière.

PROPOSITIONS DIRECTION R3			BUDGETS au 01/07/2026	BUDGET GESTION DE CARRIÈRE (*) 01.07.2026 / 30.06.2027
Non Cadres	B3 à E10	2.5%	0.8% d'AG + 0.1% pour le talon 30€ 1.5% d'AI (mini de 40€ et 50€ pour les E9 & E10)	0,1 %
Cadres	F11 à H15		2.3% d'AI (mini de 120€)	0,2 %
	H16		2.3% d'AI (mini de 140€)	0,2 %

* voir au verso

La CFE-CGC obtient :

- une **progression** du budget global de **+0.7%**
- l'alignement des dates d'application au **01/07/2026**,
- des AI mini **revalorisées** et une évolution de l'AI mini pour les salariés **E9 et E10 à 50€**,
- la contractualisation d'un taux de distribution "cadre" passant de 70% à **75% en moyenne au niveau de l'UES**, et non plus par secteur, soit +5% de salariés "cadres" augmentés,
- des **budgets "gestion de carrière" (*) distincts** pour chacune des trois populations et **ajustés** aux stricts besoins,
- une réunion de transparence **complémentaire** pour le suivi des budgets gestion de carrière (**deux transparences** au total par exercice),
- l'assurance d'une **équité de traitement en genre et âge** par des guidelines managériales et un pilotage encadré par la communauté RH (taux de distribution équilibrés, arrêt du recours au comparatio comme critère prioritaire d'exclusion),
- la tenue d'une **réunion** avec les signataires de l'accord en **fin d'année 2026** pour évaluer les **impacts du contexte géopolitique** actuel afin de prendre d'éventuelles **mesures complémentaires**.
- La tenue d'**entretien obligatoire** entre manager, collaborateur et HRBP pour les salariés **n'ayant pas eu d'AI en 2025 et 2026**

(*) Rappel des modalités d'utilisation du budget gestion de carrière (reconduction des principes de l'exercice 2025-2026):

- **mise au SMH** en cas de **promotion vers un emploi de classe supérieure**,
- utilisation également possible pour mise au SMH en cas de **mobilité vers un emploi de même classification** ou pour des **cas spécifiques** (attractivité, rétention...).

CONSIDÉRATIONS CFE-CGC

Tout au long de cette négociation, la **CFE-CGC** a défendu avec force **une politique salariale simplifiée** favorisant la prise de décision et la **responsabilisation managériale**.

La **Direction a fait évoluer ses propositions** pour prendre en compte une grande partie **des revendications de la CFE-CGC**, notamment **0,7% supplémentaire** pour l'enveloppe globale.

La **CFE-CGC** convoque ses conseils syndicaux en vue de décider de la signature ou non de cet accord.

En attendant, vos représentants restent à votre disposition

En l'absence de signature de l'accord, au plus tard le 30 mars, la **direction** mettra en oeuvre **de façon unilatérale la Politique Salariale proposée lors de la R1** (rappel : niveau global 1,8% au 01/09/2026).



Retrouvez le détail des revendications portées par la CFE-CGC lors de ces négociations salariales pour des augmentations à la hauteur de votre engagement.



1ère réunion



2ème réunion



Il y a tant de choses
qui nous **réunissent**