



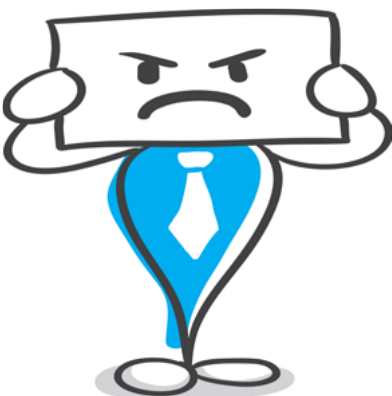
Comme chaque année, les **NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)** traitent des **modalités de rémunération des personnels de droit privé** pour l'année suivante. Nous avons ainsi un cycle de trois réunions pour aborder ces questions **au dernier trimestre de chaque année.**

Depuis plus d'une dizaine d'années, ces réunions se soldent par un **PV de désaccord** et la Direction organise la **parcimonie des augmentations qu'elle consent.**

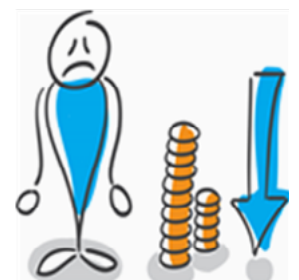


Autrefois, il y a plus de quinze ans, la **valeur du point** des personnels privés suivait à peu près l'**inflation**. Avec l'**indexation de l'augmentation de la valeur du point privé** sur celui de la fonction publique, un **décrochage** s'est créé.

Néanmoins, en contrepartie, une **augmentation minimum de 30 points tous les 3 ans**, a été mise en place dans l'**accord cadre 2015-2017**. Après une année « **blanche** » en 2018, ces **30 points** ont été réduits à **20 points tous les 3 ans** dans l'**accord-cadre 2019-2021**. Ils ont ensuite disparu de l'**accord cadre 2022-2024** au profit d'une **GERI sous forme de prime.**

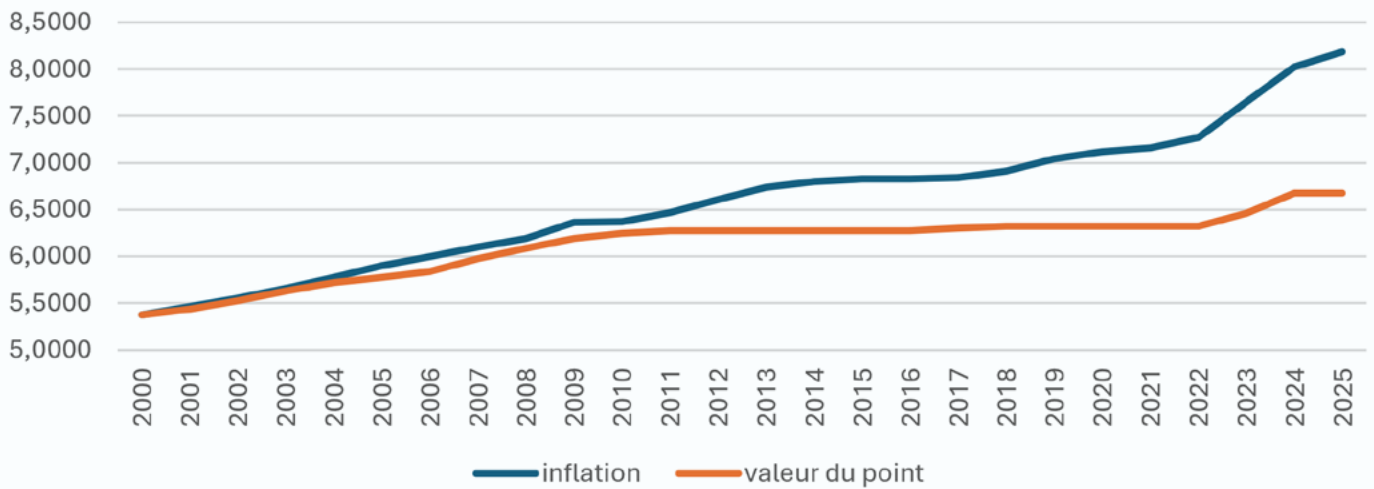


Cet accord-cadre **non signé** par la **CFE-CGC** a été **prorogé** d'une année en **2025**. Le nouvel accord-cadre **2026-2029 atrophie encore cette prime en la plafonnant et en excluant certains personnels.** Voilà un bref historique de la **dégradation progressive** des éléments de rémunérations permettant de combattre les **effets de l'inflation.**



Ce visuel permet d'avoir une bonne vue d'ensemble du **décalage** entre l'**évolution** de la valeur du point et l'**inflation** depuis 25 ans.

évolution de la valeur du point / inflation (*)



(*) source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4268033#tableau-figure1> avec une **indexation de la base de calcul sur la valeur du point au 31 décembre 2000**.



Il faudrait que la **valeur du point** soit à **8,1853** au lieu de **6,6789**.

C'est un écart de **22,5%** grignoté progressivement depuis 25 ans sur le pouvoir d'achat. Il faudrait donc **une forte revalorisation du point d'indice** pour combler cet écart abyssal et ce n'est clairement pas **la volonté de la Direction**.

La **politique de rémunération** issue des accords cadre successifs mène inéluctablement à cette situation. Vos **augmentations individuelles** ne sont pas censées **couvrir l'inflation**, mais plutôt valoriser votre parcours professionnel.



Nous avons dénoncé l'**octroi de 700k€** au **COSOG** en début d'année, nous n'avons pas signé la nouvelle mouture de l'**accord RCIA** qui accorde plus de **10M€** aux personnels qui quittent l'**EP**.

Ces sommes permettraient de budgéter une **augmentation de 2%**, légèrement supérieure à l'inflation afin de commencer **à inverser la tendance contre l'inflation**. C'est la revendication raisonnable que porte la **CFE-CGC**.





- ▶ Une **revalorisation** du point d'indice de **2 %** au 1er janvier 2026 ;
- ▶ Attribution d'un **minimum de 40 points** sur 4 ans (2026-2029) ;
- ▶ Une **enveloppe globale** de points d'indice dédiée aux avancements annuels et promotions : **80 000 points** ;
- ▶ Le versement de la **GERI** en **points d'indice** plutôt qu'en **prime ponctuelle** ;

- ▶ Utilisation de la **totalité de l'enveloppe de 300k€** pour **réduire les inégalités de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Une Augmentation de l'attribution de points concernant le **supplément familial** :
 - **1 enfant** : passage de **5 à 10 points** ou **2%**
 - **2 enfants** : passage de **15 à 20 points** ou **4%**
 - **3 enfants et enfant supplémentaire** : passage de **20 à 30 points** ou **6%**Et son extension **jusqu'à 25 ans inclus** pour les enfants à charge.



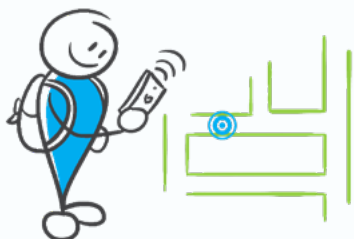
- ▶ L'attribution de **points d'ancienneté** : **2 options** (CDC Informatique ou CDC Habitat) :
 - CDC Informatique** : Plafonné à **45 points**.
 - Attribution de **9 points** à la date anniversaire de **3 ans d'ancienneté**,
 - **+ 3 points** par an **chaque année suivante**.
 - CDC Habitat** : **+ 0,6%** par an **pendant 22 ans**.

▶ Télétravail :

- Hausse de l'**indemnité de télétravail** à **5€ par jour** ;
 - **Suppression** du plafond annuel ;
 - Attribution de **tickets restaurant** avec possibilité d'utilisation à l'**AGR** ;
 - **Revalorisation** à **13€** du montant des tickets restaurant en **DR**.
- ▶ Une mesure relative au **forfait mobilité durable** de **800 €** par an (*au lieu de 300 €*).



La **CFE-CGC**, le syndicat qui défendra toujours vos **rémunérations** et votre **pouvoir d'achat** !



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

