



Budget 2026 de la CDC

L'emploi et la rémunération toujours sacrifiés !

La Direction a présenté le **budget 2026 de la CDC** lors du CUEP du 16 janvier 2026.

Comme en 2025, la **CFE-CGC** déplore de ne pas avoir pu le consulter avant sa validation par la Commission de Surveillance et le ministre de l'Economie. Comme l'année dernière, nous aurions souhaité avoir la *lettre de cadrage du ministre* qui est nécessaire pour comprendre les futures perspectives sociales et économiques de notre Directeur Général.



La **CFE-CGC** critique la trajectoire de la Direction concernant **l'évolution des ETPT (Equivalent Temps Plein Travailé)**. Un atterrissage à **5 900 fin 2025** et une estimation budgétaire à **5 972 pour 2026**, c'est bien en-dessous du plafond d'emploi fixé l'année dernière à **6 033** !

Et cette estimation ne nous semble pas tenir compte de la **charge réelle de travail**. L'effet recrutement des fonctionnaires qui, selon la Direction, induirait plus de délai, ne nous semble pas être un argument suffisant.

La CFE-CGC constate que sur ce point, la Direction prend de l'avance par rapport à l'accord-cadre. A terme, nous craignons que l'emploi public ne diminue encore au sein de notre établissement public.

En outre, la **CFE-CGC** dénonce la politique de **précarisation des fonctionnaires détachés** avec des prolongations puis des fins de détachements malgré les demandes d'intégration validées par le management.

La **CFE-CGC** renouvelle sa revendication de négociation d'une **charte de gestion des agents en détachement à la CDC**, formulée en réunions RH, CUEP et dernièrement en négociation de l'accord-cadre, avec toujours des réponses négatives de la Direction.



La **CFE-CGC** critique également la trajectoire de la Direction aussi **en matière de rémunérations**.

Le budget reflète *le serrage de l'accord-cadre* sur les rémunérations. C'est en décalage par rapport aux **attentes de nos collègues**. Ce qui est au cœur de leurs préoccupations et que porte la **CFE-CGC**, c'est d'aller plus loin que ce qui est prévu **pour les bas salaires**. Le Directeur Général remercie les personnels sur la qualité du travail qui conditionne les résultats, mais beaucoup attendent une **rétribution financière** correspondante qu'ils soient cadres ou non cadres, public ou privé. D'autant plus que pour la **CFE-CGC**, beaucoup ont subi une perte de pouvoir d'achat en raison de l'inflation de ces dernières années qui n'a pas été compensée, ou avec une compensation incomplète car versée par le biais de primes non pérennes.



La **CFE-CGC** a donc voté **contre** ce budget qui reflète le contenu de l'accord-cadre c'est-à-dire :

- une **accélération de la baisse des ETPT** à l'EP sans adossement avec la charge de travail ;
- le **peu d'effort** sur la **rémunération des personnels** ;
- une **prolongation de l'absence de garanties individuelles**, dans la continuité du précédent accord-cadre.

Et évidemment, pas de PPV à l'horizon pour 2026 !

La seule bonne nouvelle concerne **l'abondement versé par l'employeur sur l'épargne salariale en 2025 qui est beaucoup plus important que celui de 2024 (+1,8 million€)**.

Le Directeur Général n'avait d'ailleurs que cet argument à mettre en avant lors des voeux.

La **CFE-CGC** se félicite une nouvelle fois d'avoir signé en 2025 le dernier accord épargne salariale (vous savez, celui avec AMUNDI) qui permet désormais à chacun d'atteindre les plafonds, et donc d'avoir plus d'abondement de la part de l'employeur. Soyons clairs, si la **CFE-CGC** n'avait pas signé cet accord il y a un an, vous n'auriez pas pu en bénéficier dès cette année.

A cette occasion, nous regrettons que la principale organisation de notre maison **ne se soit pas préoccupée de vos intérêts financiers en termes d'épargne salariale il y a un an**.



La CDC porte une volonté d'utiliser l'intelligence artificielle de façon éthique, souveraine et sobre au service de l'intérêt général ce que la CFE-CGC ne peut que souscrire.

De manière plus technique, **deux utilisations de l'IA à la CDC** sont identifiées et en cours d'utilisation et de développement :

- **l'IA du quotidien** en tant qu'assistant au service des personnels => essentiellement **Archi+** ;
- **l'IA dans les processus et dans les applications SI** et de premiers projets sont en cours d'expérimentation notamment à la DPS.



La logique des **usages de l'IA** que nous partageons a été précisée : ce sont bien aux métiers de trouver des **cas d'usage de l'IA sur leur activité** dans le but de faire effectuer un **travail d'assistant à l'IA** (sous réserve de contrôles finaux humains, de mises à jour, de data pertinentes par l'humain ...). Dans l'optique de faire gagner du temps et d'avoir des tâches à plus forte valeur ajoutée. Une **cartographie des cas d'usage IA de la CDC** est un outil en cours de développement qui sera très utile **pour maîtriser notre utilisation de l'IA**.



Mais l'utilisation de l'IA, c'est quand même pour faire plus (plus vite, plus de qualité, plus de volume...) avec autant d'ETP voir moins.

La **CFE-CGC** comprend l'utilisation de l'**IA pour améliorer la qualité du service à nos clients**. Cependant, elle demande que ces gains de productivité aillent aussi au **bénéfice des personnels** soit parce qu'ils auront des meilleures *conditions de travail*, soit *moins de charge de travail*, ou soit des *formations et des trajectoires qualifiantes*. Nous parlons aussi des personnels qui pourront être *redéployés* ou dont le poste évolue de manière importante.

La **CFE-CGC ne s'oppose pas à l'usage de l'IA** de manière *raisonnée et responsable* mais a encore des réserves aujourd'hui sur plusieurs points :

- les **gains de productivité lié à l'IA** qui pourraient être un argument pour réduire ou ne pas augmenter les effectifs même en cas de charge de travail croissante ;
- la **responsabilité de l'utilisateur** en cas d'erreur de l'IA ;
- le **niveau d'appropriation de l'IA** par l'ensemble des personnels même si l'accompagnement apporté est important ;
- la **communication** qui se doit d'être à la hauteur de la transformation que nous engageons ;
- l'**accompagnement RH** en cas d'évolution importante des postes et des fonctions.

La **CFE-CGC** a demandé en réunion des **Délégués Syndicaux (DS)** Groupe de négocier un **accord de méthode sur l'IA** pour tout le groupe CDC comme l'a fait **CDC Habitat** et comme le fait actuellement la **BPI**.



Il est regrettable et difficilement compréhensible que la Direction nous ait répondu négativement sur le **périmètre du groupe CDC** (*non intégré encore une fois !*) et qu'une **charte sur l'IA** ainsi qu'une présentation régulière aux organisations syndicales étaient suffisantes pour l'établissement public

Cela n'est pas suffisant à notre avis.

La CFE-CGC considère que les représentants du personnel doivent être associés étroitement aux expérimentations et au déploiement des solutions d'IA afin d'en mesurer tous les impacts sur les personnels.

La CFE-CGC jugera donc de la réalité de l'utilisation de l'IA à la CDC et sera vigilante à ce que celle-ci soit un progrès pour tous les personnels.