

La **CFDT** a analysé les augmentations individuelles 2026 ([lien vers le dossier CFDT](#)) et a questionné l'administration quant à ses engagements, résumés en une seule phrase dans le PV de désaccord de la NAO¹ :

« Des directives seront données pour la bonne application de l'accord relatif à la classification et à la rémunération des salariés. »

Pour rappel, lors de la négociation, la **CFDT** avait revendiqué :

- **Une absence de sélectivité imposée** en s'assurant que l'esprit de l'accord « grilles de classification rémunération » soit respecté de manière **homogène** entre les directions. Il s'agit notamment que le montant de l'Augmentation Individuelle (AI) soit **cohérent** avec le niveau de contribution de l'année 2025, ce qui signifie en particulier qu'une AI nulle pour une contribution dépassant les attentes n'est pas acceptable. Ceci suppose que l'évaluation du niveau de contribution soit **juste et équitable entre les niveaux, les familles de métier et les directions**.
- Dans un contexte d'inflation qui repart à la hausse (+1 % en mars 2026), **une mesure d'augmentation générale à hauteur de 8 à 10 points**, soit environ 1 % en masse
- Ce qu'il reste en AI (soit autour de 0,6-0,7 %)

La campagne de primes exceptionnelles aura lieu en octobre avec paiement sur le mois de novembre.

Le système mis en place par l'accord devait permettre de diminuer la dispersion salariale au sein d'un même niveau, **permettre de moduler les AI en fonction du travail conduit et évalué lors de l'EAD et permettre de valoriser les promotions.**

Sur le fond, les plafonds d'AI désormais exprimés en % amènent à creuser les écarts au lieu de les resserrer, la modulation attendue à partir des EAD n'y est pas vraiment et les usages antérieurs de sélectivité perdurent dans certaines Directions où l'on peut être « **au-dessus des attentes** » et ne pas être retenu pour une AI...

Pourquoi les hétérogénéités d'application de l'accord ne sont-elles pas traitées au moment du rebouclage entre les RH et les directions ?

¹ Négociation annuelle obligatoire : chaque année les organisations syndicales négocient les évolutions de rémunération des salariés.

Voici les principaux questionnements de la **CFDT** et les éléments que l'administration a donné en séance :

Mobilités

- 1) La **CFDT** a demandé le poids des mesures de promotion liées aux mobilités 2026.
 - ➔ 0,07% ont été consacrés aux mobilités par enrichissement de poste (changement de niveau sur le même poste) et 0,07% devraient être consacrées aux mobilités avec changement de poste et changement de niveau (projection à fin 2026)
- 2) La **CFDT** a demandé le nombre de demandes de promotions par enrichissement de métier (changement de niveau sur le même poste) validées par les services, validées par les directions et finalement validées par la RH et cela par direction par direction.
 - ➔ La DRH ne souhaite pas que les données aux niveaux services soient partagées, elle indique uniquement les arbitrages au niveau RH des dossiers remontés par les directions (donc nous n'avons aucune visibilité sur les dossiers ayant été filtrés au niveau des directions ou avant).

CAMPAGNE PROMOTION POUR ENRICHISSEMENT DE MÉTIER

SYNTHÈSE

	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Nb de dossiers présentés	20	25	45	56%
Nb de dossiers acceptés	15	18	33	55%

RÉPARTITION DES DOSSIERS ACCEPTÉS PAR NIVEAU ET PAR GENRE

	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Ni2	2	3	5	60%
Ni3	3	3	6	50%
Cadre		4	4	100%
Ni5	4	2	6	33%
Ni6	2	5	7	71%
Ni7	4	1	5	20%

SYNTHÈSE PAR DIRECTION ET PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Direction	Dossiers présentés	Dossiers acceptés
DAF	4	2
DDC	1	1
DI	1	1
DNUM	3	3
DPS	2	
DSSP	7	3
PSE-ENV	8	6
PSE-SANTE	10	8
PSN-EXP	3	3
PSN-RES	6	6

Famille métier	Dossiers acceptés
Famille 1	7
Famille 2	11
Famille 3	3
Famille 4	2
Famille 5	3
Famille 6	6
Famille 7	1

Augmentations individuelles

- 3) La **CFDT** a souhaité que l'administration se positionne sur l'homogénéité de la campagne 2026 en termes de sélectivité, de promotions, d'évaluation globale et d'AI attribuées. Qu'est ce qui explique les fortes hétérogénéités entre les directions ? Quelles consignes ont été données par la DRH au niveau des directions ?
 - ➔ La DRH indique qu'aucune consigne n'a été donnée aux directeurs sur la sélectivité. Finalement chaque direction a fait ses choix sur la sélectivité, les évaluations des contributions globales et les AI associées. La DRH convient d'une application imparfaite de l'esprit de l'accord. La **CFDT** sera force de proposition dans la négociation à venir afin que l'esprit de l'accord soit appliqué de manière plus homogène à tous les salariés.
- 4) La **CFDT** s'est étonnée encore une fois des différences d'enveloppes entre les directions. Quelles raisons ont conduit à ce que la DSSP se retrouve avec une enveloppe distribuée bien plus basse que les autres directions alors que près de 60 % des salariés sont évalués au-dessus des attentes ? La **CFDT** avait également identifié des dizaines de situations (unités ou personnes), que nous jugeons incohérentes et injustes.
 - ➔ La DRH indique que la règle de distribution des enveloppes des AI est proportionnelle à la masse salariale de chaque direction mais que cela est une limite, libre à chaque direction de la consommer totalement ou non !
 - ➔ Après la commission des carrières 25 personnes ont vu leur AI revue à la hausse :
 - 5 personnes ayant une AI nulle se sont vu attribuer une AI (moyenne 1,58 %)
 - 20 personnes, dont 12 de la DSSP, ont vu leur AI revalorisée, en moyenne de 0,45% (entre 0,1 et 1,2 %)

- 5) La **CFDT** a demandé l'analyse sur 3 ans des personnes ayant été en congé maternité ou d'adoption.
- ➔ L'analyse des AI sur 3 ans des 8 personnes en congé maternité ou d'adoption en 2023 a conduit à la réévaluation de l'AI de 2 personnes.
- 6) La **CFDT** s'est étonnée encore une fois de la faible sélectivité (83% en excluant les départs annoncés) pour les plus de 60 ans et des AI plus faibles en moyenne. La CFDT demande des éléments d'explication.
- ➔ La DRH indique qu'aucune directive n'a été donnée sur les personnes en fin de carrière. La **CFDT** sera force de proposition dans le cadre la négociation de la gestion des emplois et des parcours professionnels afin que les seniors ne soient pas laissés sur le bord de la route, d'autant plus avec l'allongement des carrières.