

L'UNSA CEAPC EST SIGNATAIRE DE LA NAO !

(Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2026)

Des attentes fortes au regard des résultats !

Pendant toute la durée de cette négociation, nous avons formulé nos demandes avec la ferme conviction qu'entre autres, une prime dédiée aux résultats de 2025 aurait pris tout son sens pour récompenser l'investissement de tous les salariés. Pourtant, dès la première réunion, la Direction a donné le ton : pas de prime, diminution significative de l'enveloppe 1,5% de la masse salariale (1,8% en 2025) consacrée aux augmentations individuelles et des mesures reconduites comme chaque année. La seule nouveauté présentée : la possibilité de choisir le lissage du 13^{ème} mois sur 12 mois...

Une dernière réunion déterminante où un certain nombre de nos propositions ont été entendues :

- **Une enveloppe de 1,8% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles** (prime, revalorisation du salaire, promotion, etc.). C'est un levier important pour reconnaître vos parcours et vos performances.
- **Revalorisation des salaires planchers, pour certains emplois, dès le 1^{er} avril 2026**, un 1^{er} pas vers des mesures de fidélisation...
GC : à minima 27 K€, passage à 27,5 K€ (à 3 ans d'ancienneté, passage à 29 K€).
CC : à minima 29 k€, passage à 30 K€.
DAA : à minima 37 K€, passage à 38 K€.
DA (moins de 5 ETP), à minima 38 K€, passage à 40 K€ (à 3 ans, passage à 42 K€)
DA (plus de 5 ETP), à minima 40 K€, passage à 43 K€ (à 3ans, passage à 45 K€).
L'évolution supplémentaire à trois ans d'ancienneté pour les métiers de GC et DA s'activera dès 2026, sous réserve d'être en maîtrise de son emploi, constatée lors de la Rencontre développement.

- **Campagne de fin d'année (revalorisations salariales) :**

Pour l'ensemble des salariés, Réseau et Fonctions Supports, une attention particulière sera portée pour celles et ceux qui seront en maîtrise de leur emploi, sans mesure individuelle depuis 3 ans sur cet emploi et en décalage de leur rémunération au regard du secteur bancaire régional. La compétence sur le marché des professionnels sera un avantage.

- **Accompagner les salariés vers la transition énergétique** : pour les salariés utilisant leurs véhicules personnels pour les trajets domicile-travail :
 - Participation financière à l'installation d'une borne de recharge à domicile : 30% du prix d'installation dans la limite de 1000 €, à compter du 1^{er} avril 2026.
- **Accompagnement des fins de carrière** :
 - Possibilité de transformer l'indemnité de départ à la retraite en temps (environ 50 jours)
 - Activation de la monétisation des droits inscrits au CET pour rachat de trimestres.



Ce qui est reconduit :

- ✓ **Abondement** supplémentaire sur le PEE de 100 € en contre partie de la **souscription de PSO**.
- ✓ **La mobilité douce** : participation de 500 € sur l'achat d'un vélo électrique et 250 € sur un vélo dit « musculaire ».
- ✓ **Mécénat de compétence** : donner de son temps à des associations choisies par l'employeur.
- ✓ **Prime pour les formateurs internes** (club des formateurs) : prime évolutive en fonction du nombre de jours consacrés à la formation (PNE, PNGC, PNCC...).



Ces avancées locales complètent l'augmentation générale de 1% que nous avons actée au nom de l'UNSA CE, assurant ainsi un socle minimum pour l'ensemble des salariés des caisses d'épargne.



Tout comme pour les négociations sur l'intéressement (grâce à notre action déterminée, nous avons obtenu une avancée majeure par la mise en place d'un dispositif unique : une enveloppe supplémentaire de 3% de la masse salariale corrélée à l'accroissement de nos fonds propres qui se traduit en 2026 par **3 millions d'euros en plus environ pour l'ensemble des salariés**), la Direction a fait preuve d'écoute et d'ouverture.

Cela démontre que l'action syndicale portée par les élus UNSA CEAPC est essentielle pour faire entendre vos voix et obtenir des avancées concrètes pour tous.

👉 **Vos délégués syndicaux UNSA CEAPC** : Murielle BISSON, Henri DECKE, Christine JOLIEY, Valérie PHAP, Jean-Marc RASSIS, Christophe VIAUD.