

RECONNAISSANCE, EQUITE, DIALOGUE

Lors de la dernière réunion de la CPPNI du 23 septembre 2025, trois thématiques ont été abordées :

- La réouverture de l'annexe IV,
- Le lancement des négociations sur l'annexe II (GPEC et formation professionnelle),
- Et la finalisation de l'accord portant sur le droit syndical.

L'annexe IV

La **CFDT** poursuit son engagement pour faire aboutir les avancées obtenues dans l'accord de branche signé en juillet 2024. Bien que cet accord n'ait pas pu être mis en œuvre en raison du droit d'opposition.

Une première avancée a déjà vu le jour cette année : la révision de la grille des salaires minima garantis (RMMG), qui permet une revalorisation des salaires de base dans la branche.

Mais une autre mesure reste à concrétiser :

“

La revalorisation de la prime vacances à hauteur d'un mois de salaire.

”

Cette mesure est loin d'être symbolique. Aujourd'hui, près de 45 % des salarié·es de la branche perçoivent une rémunération structurée sur moins de 14 mois. Mettre en place cette prime permettrait donc une augmentation de leur revenu annuel.

Pour la **CFDT**, la réouverture de la négociation est une opportunité à ne pas manquer.

Elle doit permettre de faire de cette prime un droit pour toutes et tous, et d'aboutir à un véritable 14^e mois pour l'ensemble des salarié·es de la branche.



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
INSTITUTION DE PRÉVOYANCE

RECONNAISSANCE, EQUITE, DIALOGUE

L'annexe II (GPEC et Formation Professionnelle)

La négociation sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC) est en cours et se poursuivra jusqu'à la fin de l'année. Pour la **CFDT**, c'est une opportunité concrète d'améliorer la reconnaissance du travail dans notre branche.

Nos métiers évoluent rapidement, mais la pesée des emplois reste trop souvent figée. Les réorganisations, les transformations et les réformes ont profondément modifié les missions sans que cela soit toujours suivi d'une revalorisation. Les compétences mobilisées ne sont pas reconnues à leur juste valeur.

La **CFDT** propose que **la pesée des emplois** soit révisée tous les trois ans, afin de mieux refléter la réalité du travail et de garantir une classification équitable. Elle souhaite également que les compétences acquises soient valorisées à travers des outils simples, transparents et accessibles à toutes et tous, incluant la possibilité d'auto-évaluation. Chaque salarié·e pourrait ainsi disposer d'un compte individuel recensant ses compétences et ses formations.

La transmission des savoirs est une autre priorité. **Le mentorat et le tutorat** doivent être encouragés pour accompagner les parcours professionnels, faciliter l'intégration et renforcer les liens intergénérationnels.

Pour les jeunes, la **CFDT** défend un accès équitable à la formation dès les premières années d'activité. Bien que l'alternance soit en forte progression (+47 % depuis 2015), les moins de 30 ans ne représentent que 4,3 % des salarié·es en CDI. Le développement du tutorat et du mentorat est donc essentiel pour sécuriser leurs premiers parcours. La transparence des opportunités d'emploi et de mobilité est également cruciale pour leur permettre de se projeter avec confiance dans la branche.

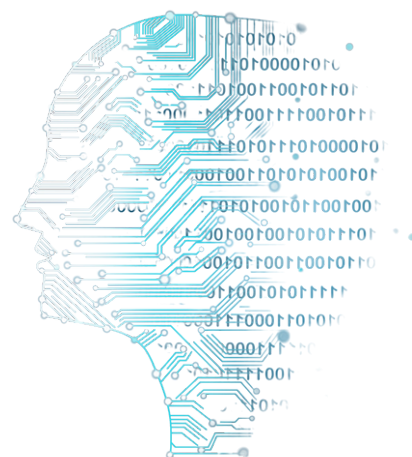
RECONNAISSANCE, EQUITE, DIALOGUE

Pour les seniors, La **CFDT** revendique la reconnaissance de l'expérience des salariés seniors. Le mentorat intergénérationnel constitue, à ce titre, un levier pertinent : il favorise la transmission des savoirs tout en accompagnant sereinement les fins de carrière. Dans une branche où plus d'un salarié sur cinq a plus de 55 ans, il est également essentiel de mettre en œuvre des dispositifs adaptés, tels que le temps partiel senior avec maintien partiel de la rémunération ou la retraite progressive.



Enfin, la **CFDT** souhaite anticiper **les transformations liées au numérique et à l'écologie**, qui modifient en profondeur les métiers, les outils et les pratiques professionnelles dans notre branche. L'essor de l'intelligence artificielle, notamment générative, ouvre de nouvelles perspectives en matière d'automatisation, d'analyse de données, de personnalisation des services et d'aide à la décision.

Ces évolutions doivent être encadrées pour garantir des conditions de travail respectueuses et une juste reconnaissance des compétences. Pour la **CFDT**, l'IA doit être mise au service des salarié·es, en améliorant les pratiques sans détruire les emplois. Cela implique une transparence sur ses usages, une information claire des salarié·es et un dialogue social renforcé sur ses impacts.



La **CFDT** appelle également à un accompagnement des salarié·es dans ces transitions, notamment par le développement de formations adaptées aux compétences numériques et environnementales, et par une veille active sur les effets de ces technologies, sur les conditions de travail, la charge mentale et la qualité de vie au travail.

Le droit syndical

À l'issue de la négociation sur le droit syndical, la CFDT dresse un bilan contrasté.

Sur le volet branche, les moyens supplémentaires restent limités, ce que la **CFDT** déplore. L'ambition initiale de renforcer les droits syndicaux à l'échelle de la branche n'a pas été pleinement concrétisée.

Sur le volet entreprise, la plupart des revendications portées par la **CFDT** ont été intégrées dans l'accord. Toutefois, en raison des ordonnances Macron, ces dispositions sont dites « supplétives » : elles ne s'appliqueront que dans les entreprises qui ne disposent pas déjà d'un accord sur le droit syndical. Dans les autres, elles devront être renégociées pour entrer en vigueur.

Message aux employeurs paritaires :

La **CFDT** rappelle que la majorité des employeurs siègent à l'association des employeurs. Une avancée validée collectivement en branche ne doit pas disparaître une fois dans l'entreprise. Le respect de l'esprit du dialogue social implique de transposer les engagements pris au niveau de la branche dans les pratiques locales.

La **CFDT** appelle donc les employeurs à faire preuve de cohérence et de responsabilité, en appliquant dans les entreprises les dispositions négociées collectivement.

La **CFDT** poursuit son action pour que chaque salarié·e voie son travail reconnu, ses compétences valorisées et ses droits renforcés. Nous défendons des avancées concrètes qui améliorent le quotidien de toutes et tous, tout en accompagnant les évolutions des métiers et des organisations. La juste rémunération du travail constitue également une priorité, car elle participe pleinement à la reconnaissance professionnelle et au progrès social.