



L'UNSA signe l'accord-cadre 2026-2029 : **un accord majoritaire !**

A la suite du vote en CUEP le 18 décembre 2025, l'UNSA et la CFDT ont signé dans la foulée avec le Directeur général de la CDC le nouvel accord cadre. Il s'applique depuis le 1er janvier 2026.

Cet accord, bien qu'il n'intègre pas toutes les revendications de l'UNSA, offre des avantages majeurs pour les agents : il protège, structure et sécurise leurs acquis pour la période 2026-2029, à un moment où les droits des personnels publics et privés sont fragilisés, dans la Fonction publique comme dans de nombreuses entreprises en France.

Certains pourraient reprocher aux organisations signataires de ne pas avoir obtenu davantage. Pourtant, sans une signature majoritaire, la DRH n'aurait aucune obligation d'appliquer les mesures arrachées lors de cette longue négociation (18 réunions sur 9 mois), ce qui entraînerait des reculs sociaux importants.

Cet accord prévoit un plan d'actions 2026-2029 qui :

1. prolonge les mesures favorables du précédent accord 2022-2025 ;
2. introduit de **nouvelles avancées substantielles** ;
3. **engage l'Établissement sur quatre années**, gage de stabilité et de cohérence.

1. GEPP : anticiper les besoins et sécuriser les parcours

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) constitue une priorité forte du nouvel accord. Elle vise à mieux anticiper les besoins en ressources et compétences grâce à :

- une nouvelle méthode et de nouveaux outils ;
- une revue complète des référentiels métiers, compétences et familles professionnelles ;
- une coordination renforcée entre la filière RH, les managers et les collaborateurs.



2. Compétences : renforcer l'employabilité de tous

L'accord renforce l'accès équitable à la formation :

- accompagnement ciblé des agents éloignés de la formation ;
- développement des parcours d'intégration et des dispositifs post-examens professionnels ;
- diversification des modalités pédagogiques ;
- **équité d'accès au CPF**, quel que soit le statut ;
- **revalorisation des primes des formateurs occasionnels et tuteurs techniques.**



3. Emploi : une politique équilibrée et maîtrisée

Le plan d'actions engage :

- une trajectoire d'emploi stabilisée ;
- l'objectif d'atteindre **50 % de recrutements de fonctionnaires parmi les entrées externes EP à compter de 2027** ;
- la limitation du recours aux emplois précaires ;
- le confortement de l'intérim interne ;
- le développement de nouveaux outils et moyens de recrutement.



4. Carrières : reconnaître les parcours

Des engagements clairs sont pris sur :

- **des ratios élevés d'avancements et de promotions** jusqu'en 2029 ;
- l'instauration de **montants planchers** pour les revalorisations consécutives aux avancements et promotions de fonctionnaires.



5. Mobilité : privilégier les talents internes

La mobilité interne devient la priorité du pourvoi des postes, avec :

- un accompagnement renforcé des agents ;
- des aides financières maintenues et renforcées, notamment pour la mobilité géographique ;
- le renforcement du dispositif de **l'Agence des transitions professionnelles** avec son extension aux sites de Bordeaux et d'Angers ;
- l'instauration d'une cotation des emplois dans le cadre de la Directive Transparence permettant aux contractuels de droit public de bénéficier des attributs statutaires et de rémunération liés à leur poste.
- l'engagement à étudier la création d'un **nouveau grade DET**.



6. Rémunérations : protéger le pouvoir d'achat

L'accord sécurise les rémunérations par :

- une **augmentation collective minimale garantie sur quatre ans** ;
- une **nouvelle garantie individuelle d'inflation applicable à tous les agents quel que soit leur statut**.
- le maintien d'une **garantie renforcée pour les bas salaires (< 3 SMIC)** ;
- des engagements méthodologiques sur la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, **sans baisse de rémunération**.



7. Intergénérationnel : préparer l'avenir

Enfin, l'accord développe :

- l'accueil des jeunes (apprentis, stagiaires, moins de 30 ans) ;
- une offre structurée pour les seniors ;
- un dispositif expérimental de **retraite progressive bonifiée sur deux ans**, cumulable avec une MATT (limitée à deux ans), permettant une transition progressive vers la retraite dans des conditions sécurisées.



L'UNSA, syndicat réformiste, a fait le choix de la responsabilité en signant cet accord qui vous donne de la visibilité et des droits collectifs pour les 4 prochaines années.

Avec l'UNSA : des droits nouveaux pour l'ensemble des personnels publics et privés de la CDC !

En 2026, rejoignez-nous !

Barème des cotisations annuelles 2026

PERSONNEL PUBLIC	PERSONNEL PRIVÉ	TARIF ANNUEL	PRÉLÈVEMENT EN 4 FOIS
Adjoint administratif et technique Contractuel de droit public - C	Technicien supérieur	62 €	15,5 €
Secrétaire administratif Contractuel de droit public - B	Attaché d'études	69 €	17,25 €
Attaché d'administration Contractuel de droit public - A	Chargé d'études A	80 €	20 €
Attaché principal	Chargé d'études B	91 €	22,75 €
Attaché hors classe Administrateur civil	Directeur d'études	113 €	28,25 €
Retraité		32 €	8 €

N'hésitez plus et faites comme la majorité de vos collègues : rejoignez la 1ère force syndicale de l'Etablissement public et du Groupe CDC !

C'est facile et rapide grâce à notre formulaire d'adhésion en ligne.

[Disponible ici.](#)

