POUVOIR D'ACHAT ET HAUSSE DU PRIX DES CARBURANTS

Octobre 2026

L'UNSA ÉCRIT DE NOUVEAU AU DIRECTEUR GÉNÉRAL

"Monsieur le Directeur général,

L'UNSA a bien reçu les éléments composant la NAO 2026. Quoique bienvenues, ces mesures sont à nos yeux insuffisantes, et ne sauraient répondre à une inflation qui, sur ces cinq dernières années, s'établit entre 15 et 17%. L'augmentation conséquente de la valeur du point et de la partie fixe reste notre objectif.

Comme nous l'avions abordé dans notre courrier du 5 juin dernier, rappelons que des mesures *à votre main* seraient susceptibles non pas de compenser intégralement ce déficit, mais d'alléger tout de même le quotidien des agents :

- Recourir au télétravail **exceptionnel** (moins de trajet, moins de carburant)
- Favoriser davantage encore les réunions **à distance** (idem)
- ·Sensibiliser l'encadrement aux avantages du télétravail **occasionnel** (sur demande de l'agent)
- Limiter la suspension du télétravail sur 8 semaines (art. 2.15 de l'accord télétravail)
- Mettre en place la **Prime carburant** (exonération jusqu'à 1000€)
- Attribuer une Prime de partage de la valeur (**PPV**), à l'instar de celles attribuées en 2024 et 2025.

Notons comme principe que les entretiens à distance ont aussi la vertu de limiter les dépenses de carburant des usagers eux-mêmes.

Au-delà de ces mesures « simples », nous vous invitons à porter attention à la situation des agents au coefficient C1. Il est prévisible que, d'ici peu, le relèvement progressif du SMIC les rattrape. Admettra-t-on que des milliers de nos collègues soient un jour dans cette situation ? Face à ce constat, l'UNSA demande qu'une négociation se tienne pour changer les conditions de l'embauche des nouveaux salariés : les recrutements devraient se faire directement au coefficient C2.

Comme cela se fit lors de la fusion, un budget supplémentaire de 0,2% de la masse salariale devrait, parallèlement, être consacré à promouvoir les agents déjà embauchés qui n'auraient pas encore atteint le niveau C2. Notre principe est que la promotion des uns ne doit pas se faire au détriment de celle des autres.

Si l'on prend l'exemple de l'Etablissement Île de France, le nombre important des agents de niveau C y génère une masse salariale comparativement plus faible qu'ailleurs. En conséquence, le budget annuel des promotions (0,8% de la masse salariale) y est plus faible également, générant frustrations et retards de carrière pour l'ensemble des salariés. Un nombre croissant d'agents de niveau C, relevant tous de l'article 11.3C de la CCN, se voient donc contraints d'avoir recours à la CPNC pour espérer voir leur situation s'améliorer.

Cet exemple montre que, face au contexte durable d'inflation, il est urgent de repenser globalement notre mode de recrutement."

UNSA

France Travail



Le courage de dire non, l'intelligence de dire oui