



Annexe IV

Lors de la précédente CPPNI de mai, dans le cadre de l'ouverture des discussions relatives à l'Annexe IV, la **CFDT**, ainsi que les autres organisations syndicales, avaient demandé une revalorisation de la grille des RMMG à la suite de l'échec des négociations salariales du début d'année. Les organisations syndicales avaient alors rappelé qu'il n'était pas acceptable de maintenir une grille salariale sans évolution ni augmentation dans un contexte d'inflation. Elles avaient également alerté sur le fait que cinq RMMG se situent désormais sous le niveau du SMIC, rendant la grille obsolète et en décalage avec les réalités économiques de la branche.



En réponse, lors de cette CPPNI du 1^{er} juillet 2026, l'association des employeurs a confirmé son refus d'engager une revalorisation de la grille des RMMG. La **CFDT** prend acte de cette position tout en la regrettant, estimant qu'une revalorisation des minima conventionnels demeure indispensable pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés et préserver l'attractivité de la branche.

Concernant l'atterrissage des négociations sur l'Annexe IV, les employeurs ont maintenu leur proposition de suppression de la clause collective des 85 % ainsi que la revalorisation de la prime de vacances à hauteur d'un mois de salaire, conduisant à une structuration de la rémunération de la branche sur 14 mois. La délégation patronale a considéré les échanges comme clos sur ces sujets et n'a pas fait évoluer sa position.

La **CFDT** prend acte de la position de la délégation patronale mais déplore le manque d'ambition sociale dont elle témoigne. Face aux enjeux de pouvoir d'achat, d'attractivité de la branche et de reconnaissance des salariés, elle regrette l'absence de prise en compte des revendications portées par la **CFDT** et les organisations syndicales. Toutefois, elle salue l'évolution proposée concernant la prime de vacances, dont la revalorisation à hauteur d'un mois de salaire constitue une avancée en matière de structuration de la rémunération et de reconnaissance des salariés de la branche.

Prorogation des accords

À la suite de l'intervention de la **CFDT** lors de la précédente séance, rappelant les échéances figurant à l'agenda social et l'insuffisance du nombre de réunions déjà signalée lors de la négociation de l'accord de méthode, l'association des employeurs a proposé un avenant de prorogation pour l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En revanche, elle a indiqué qu'une telle démarche n'était plus possible pour les accords relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'accompagnement des salariés aidants, ceux-ci étant déjà arrivés à échéance.

La **CFDT** regrette cette situation qui aurait pu être anticipée et réitère sa demande d'augmenter le nombre de journées de négociation afin de permettre un traitement complet des sujets inscrits à l'agenda social.



COMPTE RENDU CPPNI DU 1^{ER} JUILLET 2026



Enquête annuelle 2025 sur le handicap



Les résultats de l'enquête 2025 confirment la progression continue de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la branche. Le taux d'emploi atteint 12,20 %, en hausse constante depuis 2009, ce qui se traduit par une diminution de la contribution AGEFIPH : 20 des 28 structures ne sont désormais plus assujetties, contre 8 qui restent contributrices.

Le nombre de salariés reconnus en situation de handicap continue d'augmenter grâce aux nouvelles RQTH, aux renouvellements et aux recrutements. Les métiers les plus représentés restent ceux de gestionnaire de services généraux, conseiller en gestion particulière et chargé d'intervention sociale. En revanche, les fonctions managériales demeurent peu occupées par des salariés déclarés en situation de handicap, soulevant la question des freins à la déclaration ou à l'évolution professionnelle.

L'analyse démographique met en évidence un vieillissement de cette population, majoritairement concentrée dans la tranche des 50-59 ans, ainsi qu'un creux d'ancienneté entre 25 et 29 ans qui fera l'objet d'analyses complémentaires. Une hausse des ruptures de période d'essai est également observée, sans qu'il soit encore possible d'en déterminer précisément les causes. Une erreur a par ailleurs été signalée dans les données de rémunération présentées.

La branche poursuit ses actions de sensibilisation, avec plus de 20 000 salariés sensibilisés chaque année au travers de 160 à 180 actions. En 2025, près de 800 aménagements de poste ont été réalisés pour favoriser le maintien dans l'emploi. Les organisations syndicales ont demandé des précisions sur le nombre de salariés accompagnateurs effectivement formés, afin de distinguer les nouvelles formations des renouvellements.

Les échanges ont enfin porté sur la reconnaissance des handicaps invisibles et des maladies invalidantes. Il a été rappelé que le Code du travail retient une définition large du handicap et que l'obtention d'une RQTH relève exclusivement de la MDPH, sans automaticité liée à une maladie. Les difficultés persistantes de déclaration, liées à la crainte d'un impact sur la carrière, soulignent la nécessité de poursuivre les actions de sensibilisation et de renforcer la confiance des salariés.

Suivi des accords et droit syndical

Les organisations syndicales ont demandé à pouvoir accéder à la méthodologie de calcul utilisée par les employeurs pour l'application de l'article 15 « Garantie de rémunération » de l'accord sur le droit syndical, notamment lorsque celui-ci donne lieu à des rappels de salaire. Elles souhaitent s'assurer d'une application homogène et transparente de cette disposition au sein de la branche. La possibilité d'une saisine de la commission d'interprétation a été évoquée.

