

PV DE DESACCORD

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LE SALAIRES 2026

Entre les soussignés :

1. la Société, La REGIE IMMOBILIERE DE LA VILLE DE PARIS, R.I.V.P, Société d'Economie Mixte Locale au capital de 33 784 400 €, enregistrée au registre du commerce sous le n°: B 552 032 708, dont le siège social est situé, 13 avenue de la Porte d'Italie – 75013 PARIS, représentée par Christine LACONDE en sa qualité de Directrice Générale

d'une part,

et

2. Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- Le syndicat CFDT
- Le syndicat CGT
- Le syndicat FO
- Le syndicat UNSA

d'autre part.

Préambule

La négociation annuelle 2026 sur la rémunération, intégrant notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur (L 2242.1 et suivants du code du travail), s'est ouverte avec les organisations syndicales représentatives de la RIVP le 8 décembre 2025. Elle s'est poursuivie à l'occasion des réunions du 9, 22 et 26 janvier 2026.

Conformément à la réglementation, ces réunions ont permis à travers l'ensemble des informations mises à la disposition des partenaires sociaux de faire l'analyse de la situation comparée des femmes et les hommes dans l'entreprise.

A l'issue de la dernière réunion de négociation, le projet d'accord sur les salaires 2026 a été ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives de la RIVP du 2 au 9 février 2026. Seule la CFDT qui a obtenu 19,74% des voix au 1^{er} tour des élections du CSE en 2022 a apposé sa signature. L'accord n'est donc pas majoritaire.

Article I. Constat de désaccord

Les parties constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord majoritairement valable. Elles conviennent donc d'établir, par le présent document, un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Article II. Etat des propositions respectives

Section 2.01 Etat des propositions syndicales

Les propositions des organisations syndicales sont jointes en annexe au présent procès-verbal de désaccord.

Section 2.02 Etat des propositions patronales

De son côté, la direction a intégré dans le projet d'accord d'entreprise ses dernières propositions applicables dans les conditions ci-après aux salariés de la RIVP relevant de la CCN de l'immobilier et de la CCN des gardiens concierges et employés d'immeubles.

a) Dispositions applicables au personnel relevant de la CCN de l'immobilier

Il était convenu que les mesures salariales ci-après bénéficient aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun (hors contrat en alternance).

- Revalorisation des salaires

Il a été proposé la mise en œuvre à compter du 1er juin 2026 d'une enveloppe globale d'augmentation des salaires annuels contractuels de 1,10 %, se répartissant de la façon suivante :

- 0,60 % au titre des augmentations générales avec :
 - pour les salariés dont l'emploi est affecté dans la catégorie Employé (niveaux E1 à E3 de la CCN de l'immobilier) un montant annuel plancher de 390€ brut sur 13 mois, soit 30€ par mois (pour un équivalent temps plein 35 heures)
 - pour les autres salariés un montant annuel plancher brut de 286 € sur 13 mois, soit 22,00 € par mois (pour un équivalent temps plein 35 heures/cadre forfait 204 jours). Cette mesure bénéficiait aux salariés employés de manière continue avant le 1er avril 2026.
- 0,50 % au titre des augmentations individuelles à répartir librement par les managers. Cette dernière mesure ne pouvait être accordée qu'au bénéfice de salariés employés de manière continue depuis le 1er juillet 2025.

- Salaires minimums brut RIVP

Il a été proposé de fixer des salaires minimums brut annuel RIVP ⁽¹⁾ suivants à compter du 1^{er} juin 2026 :

		Salaire minimum CCNI	Salaire minimum RIVP
Employé	E1	23424€	23500€
	E2	24115€	26500€
	E3	24758€	27000€
Agent de maîtrise	AM1	25241€	29500€
	AM2	26076€	32000€
	AM3	NA	34000€
Cadre	C1	27777€	35500€
	C2	36386€	42000€
	C3	43567€	48000€
	C4	49064€	55000€

⁽¹⁾ Base 35 heures – forfait 204 jours sur 13 mois (sauf pour les salariés dont l'emploi est classé C4, payés sur 12 mois)

- Revalorisation des primes

Il a été proposé *qu'à compter du 1^{er} juin 2026, les primes prévues à l'accord d'harmonisation du personnel administratif signé le 22 janvier 2008, soient revalorisées de 1.10% (hors prime d'ancienneté).*

- Salariés soumis à un régime horaire

Enveloppe de primes exceptionnelles

Il a été proposé que la disposition contenue dans l'article 2C) de l'accord d'entreprise du 3 février 2025 stipulant au titre de l'exercice 2025 la revalorisation de l'enveloppe de primes exceptionnelles au bénéfice des salariés soumis au régime horaire (hors cadres au forfait) de 1,5 à 1,8% de la masse salariale, soit pérennisée pour les exercices suivants.

Horaires individuels

Il a été proposé que la direction s'engagerait dans une négociation avec les organisations syndicales représentatives *en 2026 afin d'aménager le dispositif existant des horaires individuels basé sur le système d'horaires variables.*

- **Prime d'ancienneté**

Il a été proposé que la *prime d'ancienneté des salariés ayant 24 ans d'ancienneté soit fixée à 37€ brut par mois à compter du 1er juin 2026.*

- b) Dispositions applicables au personnel relevant de la CCN des gardiens et employés **d'immeubles**

Il a été proposé que les mesures salariales ci-après bénéficient aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun (hors contrat en alternance).

- Revalorisation des salaires

Il a été proposé de revaloriser à compter du 1^{er} juin 2026 :

- *de 30€ brut par mois le salaire des employés d'immeubles, catégorie A, coefficient 593*
- *de 1.1 % les salaires minimaux (en vigueur depuis le 1^{er} juin 2025 en application de la négociation salariale RIVP 2025) des autres salariés de catégorie A et des salariés de catégorie B.*

Catégorie A (non logé)	Coefficient – accord 20/11/2017	Salaire 01/06/2025	Salaire 01/06/2026
<i>Employé d'immeubles</i>	593	1919,21 €	1 949,21 €
Gardien A	619	1960,43 €	1981.99 €
Gardien B	628	1974,94 €	1996.66 €
Gardien C	637	1989,44 €	2 019.44 €

Catégorie B (logé)	Coefficient – accord 20/11/2017	Salaire 01/06/2025	Salaire 01/06/2026
Gardien A	619	2040,40 €	2 062,85 €
Gardien B	628	2055,93 €	2 078,54 €
Gardien C	637	2071,44 €	2 094,23 €
Gardien encad. < 5	653	2107,16€	2 130,34 €
Gardien encad. 5 et +	661	2155,75 €	2 179,46 €

- Revalorisation des primes

Il a été proposé de revaloriser de 1.1% à compter du 1er juin 2026 :

- les *primes prévues au bénéfice du personnel de catégorie B par l'accord d'harmonisation signé le 30 novembre 2007, révisées le cas échéant par l'accord relatif aux classifications et rémunérations des gardiens et employés d'immeubles du 20 novembre 2017,*
- la prime spécifique bénéficiant aux salariés de catégorie A dite « poubelles sélectives », créée dans le cadre de l'accord salarial du 9 avril 2019

- Prime mariage, PACS, naissance

Il a été proposé de permettre aux salariés relevant de la CCN de gardiens concierges et employés d'immeubles de bénéficier des mêmes primes de mariage, de PACS et de naissance dont bénéficie à l'heure actuelle le personnel administratif, à compter des événements survenus en janvier 2026.

c) Dispositions diverses

- **Plan d'épargne entreprise (PEE)**

Il a été proposé de faire évoluer au plus tard à effet du 1^{er} janvier 2027 les modalités d'abondement par l'entreprise sur les versements volontaires au PEE réalisés par les salariés, tel que prévu à l'avenant n°5 du 28 juin 2013 au plan d'épargne entreprise du 22 juin 2004.

L'entreprise s'engageait à verser pour chaque salarié effectuant des versements volontaires mensuels un abondement exprimé en pourcentage dans les conditions suivantes :

Tranche	Versement volontaire salarié	Abondement RIVP
Tranche 1	50€	100%
Tranche 2	du 51 ^{ème} € au 100 ^{ème} €	80%
Tranche 3	du 101 ^{ème} € au 200 ^{ème} €	60%
Tranche 4	du 201 ^{ème} € au 400 ^{ème} €	35%

L'abondement annuel maximum dont pouvait bénéficier chaque salarié était plafonné à 2 640€.

- Frais de transports publics

Il a été proposé de fixer à 75% en 2026 le taux de participation aux frais de transports publics pour les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

- Utilisation du vélo pour se rendre au travail

Il a été proposé d'indemniser les déplacements à vélo pour les kilomètres effectués (distance la plus courte) entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » (IK vélo).

La prise en charge des frais engagés est fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru à vélo. Elle peut se cumuler avec celle des titres d'abonnement de transports publics dans la limite de 600 € par an*, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun.

Article III. Mesures unilatérales de l'employeur

Conformément à la réglementation, à défaut d'accord d'entreprise sur les salaires 2026 majoritaire, la direction appliquera les mesures unilatérales suivantes :

3.1 Dispositions applicables au personnel relevant de la CCN de l'immobilier

Il est convenu que les mesures salariales ci-après bénéficient aux salariés relevant de CCN Immobilier, employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun (hors contrat en alternance).

3.1.1 Revalorisation des salaires

La direction décide de la mise en œuvre à compter du 1er juillet 2026 d'une enveloppe globale d'augmentation des salaires annuels contractuels de 1,10 %, se répartissant de la façon suivante :

- 0,60 % au titre des augmentations générales avec un montant annuel plancher brut de 250 € sur 13 mois, soit 19,23 € par mois (pour un équivalent temps plein 35 heures/cadre forfait 204 jours).
Cette mesure bénéficie aux salariés employés de manière continue avant le 1er avril 2026.
- 0,50 % au titre des augmentations individuelles à répartir par les managers. Cette dernière mesure ne peut être accordée qu'au bénéfice de salariés employés de manière continue depuis le 1er juillet 2025.

3.1.2 Enveloppe de primes exceptionnelles - Salariés soumis à un régime horaire

La disposition contenue dans l'article 2C) de l'accord d'entreprise du 3 février 2025 stipulant au titre de l'exercice 2025 la revalorisation de l'enveloppe de primes exceptionnelles au bénéfice des salariés soumis au régime horaire (hors cadres au forfait) de 1,5 à 1,8% de la masse salariale, est pérennisée pour les exercices suivants.

Pour rappel, cette prime exceptionnelle doit récompenser l'investissement particulier d'un collaborateur, ses résultats, la participation à un projet majeur, voire le fait de s'être particulièrement distingué dans un contexte particulier.

3.2 Dispositions applicables au personnel relevant de la CCN des gardiens et employés d'immeubles

Il est convenu que les mesures salariales ci-après bénéficient aux salariés relevant de la CCN des gardiens et employés d'immeubles, employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun (hors contrat en alternance).

3.2.1 Revalorisation des salaires

- Les parties conviennent de revaloriser à compter du 1^{er} juillet 2026 les salaires minimaux (en vigueur depuis le 1^{er} juin 2025 en application de la négociation salariale RIVP 2025) des salariés des catégories A et B de 1,1 % des salariés de la catégorie A et de la catégorie B

Catégorie A (non logé)	Coefficient – accord 20/11/2017	Salaire 01/06/2025	Salaire 01/06/2026
Employé d'immeubles	593	1919,21 €	1940,32 €
Gardien A	619	1960,43 €	1981,99 €
Gardien B	628	1974,94 €	1996,66 €
Gardien C	637	1989,44 €	2 019,44 €

Catégorie B (logé)	Coefficient – accord 20/11/2017	Salaire 01/06/2025	Salaire 01/06/2026
Gardien A	619	2040,40 €	2 062,85 €
Gardien B	628	2055,93 €	2 078,54 €
Gardien C	637	2071,44 €	2 094,23 €
Gardien encad. < 5	653	2107,16€	2 130,34 €
Gardien encad. 5 et +	661	2155,75 €	2 179,46 €

3.2.2 Prime mariage, PACS, naissance

A compter de 2026 et pour des évènements survenus en 2026, les salariés relevant de la CCN de gardiens concierges et employés d'immeubles bénéficient sur justificatif des mêmes primes de mariage, de PACS et de naissance dont bénéficie à l'heure actuelle le personnel administratif.

3.3 Dispositions diverses

3.3.1 Frais de transports publics

Le taux de participation aux frais de transports publics pour les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail est fixé à 75% entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2026.

3.3.2 Utilisation du vélo pour se rendre au travail

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026, la RIVP indemniserà les déplacements à vélo pour les kilomètres effectués (distance la plus courte) entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » (IK vélo).

Il s'agit de déplacement avec un vélo dont le salarié est propriétaire. Sont donc exclus du bénéfice de cette mesure, ceux des salariés qui utilisent un vélo de fonction ou un vélo de location.

La prise en charge des frais engagés est fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru à vélo. Elle peut se cumuler avec celle des titres d'abonnement de transports publics dans la limite de 600 € par an*, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun.

Il est précisé que l'indemnité kilométrique vélo peut bénéficier aux salariés qui :

- Cas n°1 : ont souscrit un abonnement de transports en commun et qui utilisent leur vélo personnel pour aller à un arrêt de transport public afin de rejoindre leur lieu de travail. L'IK vélo est donc cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo), le salarié utilisant son vélo pour se rendre à un arrêt de transport public ou une station de service public de location de vélo. Le trajet de rabattement effectué à vélo, pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais de transport personnel, correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail, et la gare ou la station de transport collectif.

ou

- Cas n°2 : effectuent la totalité de leur trajet domicile/lieu de travail avec leur vélo personnel. Dans ces conditions, l'indemnisation qui en découle sur la période du mois civil concerné est exclusive de toute prise en charge des frais de transports en commun. Dans ce cas, il est précisé que pour un même mois civil il n'est pas possible de cumuler remboursement de frais kilométriques vélo et prise en charge à hauteur de 75% d'un abonnement au transport public.

Tout salarié désireux de bénéficier de cette indemnisation doit au préalable en faire la demande auprès de la DRH en attestant sur l'honneur des trajets qu'il réalise à vélo quotidiennement sur tout ou partie d'un parcours entre son domicile et son lieu de travail. Le même salarié s'engage à informer sans délai la DRH s'il cesse d'utiliser son vélo pour se rendre au travail. Toute absence ou indisponibilité doit être signalée.

** Dans l'hypothèse où une disposition législative relèverait le plafond patronal de prise en charge du forfait mobilité, la direction l'appliquerait le 1^{er} jour du mois suivant. En revanche, le principe même de la prise en charge des indemnités kilométriques vélos doit pour être mis en œuvre soit figurer dans un accord d'entreprise soit faire l'objet d'une décision de l'employeur.*

Article IV – Publicité du protocole de désaccord

Le présent procès-verbal de désaccord a été ouvert à la signature l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la RIVP du 12 février au 19 février 2026.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail et sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur l'intranet de la société.

Fait à Paris, le
En 6 exemplaires originaux

Pour la RIVP
Christine LACONDE

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat UNSA

Annexes :

- Revendications salariales CFDT
- Revendications salariales CGT
- Revendications salariales FORCE OUVRIERE
- Revendications salariales UNSA