

L'Emploi Cœur de cible



Au moment où s'ouvre la négociation de notre futur accord-cadre entre les partenaires sociaux et la Direction, la **CFE-CGC** place **l'emploi au centre de sa réflexion** et notamment l'emploi public qui doit en constituer l'épine dorsale.

Dans ce contexte économique, social et sanitaire compliqué, la **CFE-CGC** précise sa vision.

La **CFE-CGC** prend acte des résultats positifs du groupe et de l'Etablissement Public au travers de la présentation qu'a pu en faire le Directeur Général tant auprès des organisations syndicales que de la presse.

Elle constate pour l'exercice 2020 que la pandémie que nous connaissons a engendré des « non-dépenses » de 12 M€ dont plus de 6 M€ sont liés aux retards pris sur les recrutements prévus au premier semestre. D'autre part, 5,5 M€ supplémentaires sont liés à la moindre occupation des bâtiments dû aux moindres déplacements des collaborateurs, et une baisse des événements et réceptions.

Le budget pour 2021 présente des gains de productivité à hauteur de 21 M€ qui sont essentiellement dus à de moindres dépenses sur la masse salariale au titre de « l'activité courante » dont 13,7 M€ du fait de postes non pourvus et relatifs aux départs d'agents non remplacés.

Ainsi le budget 2021 de l'Etablissement public établi fin 2020 présente un tableau persistant dans cette tendance. Il devra sans doute, compte tenu de l'effet de la pandémie et malgré la reprise de la croissance envisagée par les économistes faire l'objet d'ajustements comme nous l'avons évoqué en instance.

L'EMPLOI PUBLIC

La doctrine de la **CFE-CGC** est fondée sur le développement prioritaire de l'emploi public au sein de la CDC partout où cela sera possible et dans tous les secteurs d'activités.

Le niveau élevé de l'emploi public doit être l'ADN de notre maison assurant ainsi la meilleure garantie de son statut dans les années à venir.

La Direction devra placer cette problématique au cœur de notre futur accord-cadre et prendre des engagements forts en :

- ☞ Compensant sur les prochaines années les retards pris dans les recrutements engendrés par la pandémie ;
- ☞ Mettant en place une politique de recrutement dynamique afin de remplacer les départs en retraite des babyboomers en mettant en œuvre une gestion des emplois et des compétences qui malheureusement n'est pas aussi « prévisionnelle » qu'on veut bien nous le dire !
- ☞ Développant une politique de l'emploi public qualifié en adaptant la formation professionnelle des agents et notamment de l'encadrement, pour leur permettre de postuler sur les « nouveaux métiers » qui sont le corollaire du développement de l'Etablissement public sur ses nouvelles activités. Il s'agit de développer l'emploi public, de mieux l'ancrer dans les différentes directions et notamment la Banque des Territoires.

- 🗣️ Impulsant un véritable processus d'Égalité hommes/femmes en renforçant la place des femmes dans les emplois à responsabilité et en particulier dans les postes de direction.
- 🗣️ Réduisant au minimum l'emploi précaire au travers de la mise en œuvre d'un parcours professionnel d'intégration au bénéficiaire des apprentis et des personnels en contrat à durée déterminée quand ils exercent leurs activités sur des emplois permanents.

La **CFE-CGC** attend de la Caisse des dépôts qu'elle assume cette politique de développement de l'emploi public de façon exemplaire.

L'EMPLOI PRIVE

Pour la **CFE-CGC** le recours à l'emploi public ne doit pas conduire l'Etablissement Public à se trouver dans l'impossibilité de :

- Répondre aux sollicitations des pouvoirs publics
- se développer dans de nouveaux secteurs de l'économie.

L'emploi de salariés au sein de l'Etablissement Public est **le moyen principal** pour répondre à ces défis.

Le **décret de 1998** qui **limite** le recours de salariés de droit privé a-t-il encore du sens au bout de 23 ans ?

Pour la **CFE-CGC** ce n'est pas certain.

Qui sait aujourd'hui faire la distinction entre un poste de juriste et un poste de juriste expert qui constitue une des exceptions permettant l'emploi d'un salarié en lieu et place d'un fonctionnaire ?

Ces distinctions ne sont plus opérationnelles et sont souvent contournées. L'ensemble des métiers définis par le **décret de 1998** ont considérablement évolué, en outre un grand nombre de nouveaux métiers a émergé au cours de ces dernières années.

Pour sa part, la **CFE-CGC** considère qu'il est temps que la Direction entreprenne des négociations avec les pouvoirs publics afin de « toiler » ce texte en l'adaptant aux réalités de notre temps sans refaire une nouvelle liste qui deviendra inévitablement obsolète au bout d'un certain temps et **tout en respectant les grands équilibres entre emploi public et emploi privé à la Caisse des Dépôts.**

Pour la **CFE-CGC**, il est nuisible d'opposer les deux populations au sein de l'EP. Ces polémiques stériles masquent et entravent les actions permettant de **traiter les véritables enjeux sur l'Emploi**. Elle s'évertue à défendre constamment à la fois nos collègues fonctionnaires mais aussi contractuels et privés.

C'est dans cet état d'esprit constructif, en étant force de proposition et en dehors de tout dogmatisme, que la **CFE-CGC** abordera la négociation de notre futur accord-cadre pour les 4 prochaines années.

Prenez soin de vous et restez prudents !!!

🗣️ Notre site syndical internet <https://cdc.cfe-cgc.fr/>

🗣️ Téléchargez notre application Web : *L'Indispensable*

