

Les coulisses de l'Accord-Cadre : GEPP.



Qu'est-ce que l'accord-cadre ?

L'un des plus grands temps forts du dialogue social 2025 est la négociation de l'**accord-cadre 2026-2028**. Cet accord a pour vocation de **partager les engagements concrets** de la direction pendant 4 ans en matière d'**emplois**, de **parcours professionnels** et de **compétences**.



7 thématiques vont être débattues par les organisations syndicales et la direction lors de réunions de négociations dédiées à chaque axe : **Gestion des Emplois et Parcours Professionnel GEPP**, **compétences**, **carrières**, **intergénérationnel**, **rémunérations**, **emploi**, **mobilité**.

Retrouvez notre **tribune de mai** concernant la réunion de lancement de la négociation **Accord-Cadre** du 10 avril 2025 .



Contexte des négociations.

Si la **CFE-CGC** n'avait pas signé le précédent accord, estimant que la direction n'était pas allée assez loin en matière de rémunération, c'est toutefois dans un **esprit constructif (mais pas naïf)** que nos négociateurs ont abordé les **2 premières réunions**.



Si la première portait sur **un bilan hâtif de l'accord précédent (NRDL qui ne permet pas une véritable analyse de ce qui a été mis en place, ni des résultats obtenus)** et la **présentation de la feuille de route de la DRH** pour la négociation à venir, la seconde réunion, qui s'est tenue le 6 mai dernier, **a ouvert officiellement la négociation !**

Parce que notre **ADN** est d'être au plus près de vos **préoccupations** et **problématiques** quotidiennes, nous sommes déterminés à faire entendre **votre voix** lors des réunions de négociation, afin de faire évoluer positivement vos **conditions de travail** et votre **relation** avec la DRH !

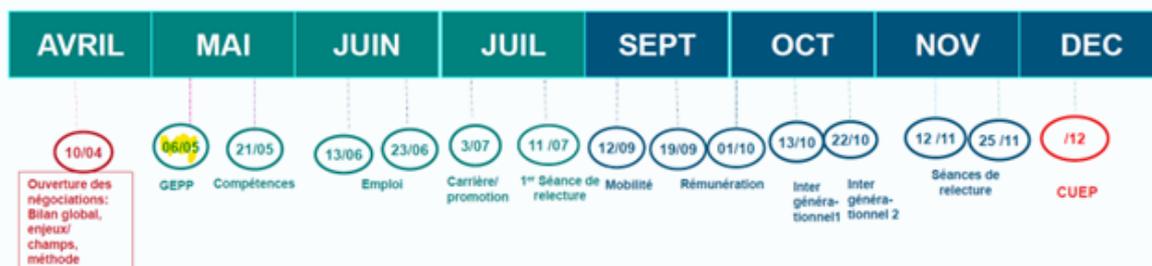




Vous lisez donc aujourd'hui le **premier numéro** d'une communication « **spéciale Accord-Cadre** » afin de vous informer régulièrement des **propositions de la direction**, de la **vision CFE-CGC** et des **avancées obtenues (ou points de blocage)** à l'issue de chaque réunion. Nous solliciterons **votre avis**, sur certains sujets précis, par le biais de nos **questions du mois**.

Cette négociation est la **vôtre**, il est important que vous vous mobilisiez pour nous partager **vos attentes** !

CALENDRIER



Réunion du 6 Mai 2025 :

GEPP : mieux anticiper, définir et qualifier les besoins en ressources et compétences **GEPP**.

GPEC, GEPP... ou comment la DRH **recycle les idées non mises en œuvre** dans l'ancien accord en nous promettant une **ambition bien supérieure** dans le nouveau ... !!!!



Petit historique concernant la **GPEC « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences »**, le **Serpent de Mer de la DRH** !

En **2012**, la **GPEC** faisait l'objet d'un **accord spécifique**, à durée **indéterminée**, qui définissait les moyens de piloter dans la durée l'**adéquation** entre les **besoins** et les **ressources humaines de l'EP**, dans une volonté d'**équilibre** et de **développement collectif**.

La direction a décidé de **faire disparaître définitivement cet accord spécifique GPEC** en intégrant le sujet dans l'**accord cadre 2022-2024**.

Le bilan de ce dernier concernant la **GPEC** indique uniquement la mise en place d'un **Observatoire partagé des métiers et des compétences** qui, finalement, n'a donné lieu qu'à une **réunion d'information par semestre sans aucune action concrète**.

Le dérapage budgétaire issu de l'**absence d'anticipation** dans le pilotage des ressources humaines est la preuve que l'**accord-cadre** qui vient de s'achever **présente un bien triste bilan...**



La **gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)** remplace dans ce **nouvel accord** la **GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences)**, la DRH nous promettant une ambition renforcée pour les 4 ans à venir sur ce sujet qu'elle considère comme le **socle** et le **prérequis de tous les points qui seront négociés par la suite (compétences, carrières, mobilité...)**.



La **CFE-CGC** reste donc **prudente** sur les **belles intentions** affichées par la DRH ...et **inquiète** quant à l'**absence de réponse** sur la question des **moyens alloués** à la DRH (*humains, financiers ...*) sur le temps de ce **nouvel accord (2024-2028)** pour la mise en œuvre des **actions à mettre en place**.

Par ailleurs, un **rapide comparatif** entre les **intentions** de l'**ancien accord** et celles du nouveau laisse forcément **perplexe**... Nous vous laissons rapidement **analyser l'évolution** des titres choisis par la DRH en 4 ans...



- ▶ **Titre de l'ancien accord : GPEC** : «anticipation des besoins quantitatifs et qualitatifs en ressources et compétences » ;
- ▶ **Titre du nouvel accord : GEPP** : « Mieux anticiper, définir et qualifier les besoins en ressources et compétences ».

Lors de cette première réunion **4 fiches synthétiques** nous ont été présentées pour négociation :

1

Développer la vision prospective sur les compétences en analysant l'évolution de certains métiers de l'EP (*les plus impactés par des changements technologiques, réglementaires, stratégiques pour la CDC...*) et en créant des parcours professionnels adaptés.

L'analyse de la CFE-CGC



La **CFE-CGC** a regretté le **manque d'ambition sur une analyse partielle** (« *une partie des familles de métiers de l'EP* »), sans finir le **chantier global sur toutes les familles de métier** d'ici la fin de l'accord. Nous pensons également que l'**impact futur de l'IA** sur les métiers de la CDC **est largement sous-estimé**. Par ailleurs, les **indicateurs quantitatifs** proposés par la DRH doivent systématiquement être **complétés** par des **indicateurs qualitatifs**, reflétant votre satisfaction sur les actions qui seront mises en place . Enfin, de façon générale, la **CFE-CGC** a insisté sur le **manque d'actions concrètes** pouvant être de nature à rassurer sur les belles intentions.

2

Appuyer le développement des parcours professionnels en développant un outil permettant aux personnels d'identifier des aires de mobilité (en fonction des emplois-repères proches du leur) et des compétences à développer pour y parvenir.

L'analyse de la CFE-CGC



La **CFE-CGC** reste dubitative sur **la capacité de la DRH à atteindre cet objectif**. Il suffit de voir les difficultés à mettre à jour le **référentiel des emplois et compétences actuel** (*des mois, voire des années, pour de simples mises à jour*). Cette fois, la DRH compte sur l'IA, alors qu'un parcours s'accompagne « humainement », par l'**écoute** et le **conseil**, et pas autrement. De manière générale, promettre aux collaborateurs d'être acteurs/actrices de leur projet en identifiant des **aires de mobilité**, sans aide, seuls, c'est **contre-productif** et **voué à l'échec**.

Encore de belles intentions qui, espérons-le, seront suivies d'**actions réellement concrètes**.

3

Rendre plus accessible et lisible l'accès à l'information directe sur les potentiels de mobilité en mettant à disposition des personnels un portail permettant un guichet unique faisant le lien entre mobilité et besoin en compétences.

L'analyse de la CFE-CGC



La **CFE-CGC** a rappelé que le développement d'outils RH destinés à donner plus d'information aux personnels est une bonne chose mais alerte sur la nécessité d'intégrer ces outils **dans un parcours client interne RH**. Les personnels attendent plus de **proximité**, plus d'**humain** et plus de **soutien** et d'**aide** de la part des RH. La **CFE-CGC** a réitéré sa vision qui s'appuie sur un suivi RH individualisé avec un référent local attiré.

4

Faire de l'Observatoire partagé des métiers un véritable lieu d'échanges en matière d'anticipation des évolutions d'emploi et de compétences en misant sur des analyses plus prospectives et plus quantitatives.

L'analyse de la CFE-CGC



La **CFE-CGC** souhaiterait une **véritable négociation** concernant l'évolution des métiers – bilan, constat, bassin d'emploi, analyse des besoins par filière métier – **et pas seulement une réunion d'information !**

Comme pour la **négociation QVCT**, la **CFE-CGC** s'inquiète de la **structure des propositions de la direction** qui laissent peu de place à d'autres sujets que ceux qu'elle a choisis.

La **CFE-CGC** demande la mise en place d'un **dispositif ambitieux** afin que chacun puisse **développer ses compétences**, faire des **mobilités réussies**, avoir un **véritable parcours de carrière** et **s'épanouir** dans son travail.



Vous pouvez compter sur nous pour porter vos revendications et vos attentes avec fermeté !

N'hésitez pas à répondre à ce mail pour nous partager vos idées ou besoins dans le cadre de cette négociation.

A très vite pour la suite des « coulisses de l'accord-cadre » !



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr



A suivre...

Prochaine réunion du 21 mai:

« Compétences : favoriser l'employabilité par un accompagnement et un développement des compétences »