



LA TRIBUNE

Accord-Cadre :

La Direction a-t-elle une **boussole** ?



L'an dernier, nous étions dans un **contexte de crise sur l'emploi pour les CDP** dont bon nombre d'entre eux n'ont pas été renouvelés ni pérennisés malgré les **promesses** et les **besoins opérationnels**.



Voir notre publication : Le DG ne sait plus suivre les effectifs !!!



Dans notre publication sur le **rapport Secafi en décembre 2024**, la **CFE-CGC** alertait encore sur le plafond de **6030 ETPT jusqu'en 2028**. Cette contrainte inutile est un **handicap au développement de la CDC**. Il y a, bien sûr des gains de productivité tous les ans mais ceux-ci ne sont pas de nature **à absorber l'augmentation de l'activité gérée par la CDC**. En outre, la **réforme des retraites** avec l'augmentation de l'âge légal du départ à la retraite **de 62 à 64 ans**, a pour effet **de retarder les départs des personnels concernés**. Les effets ont déjà été constatés en 2024 et **seront amplifiés au moins jusqu'à 2027**.

Cet « **effet de bord** » de la réforme des retraites couplée avec le **plafond d'ETPT sclérose les effectifs en place**. En effet, ceux qui devaient partir ne partent plus et il n'est plus possible d'embaucher compte tenu du plafond !!! Un **vrai casse-tête** pour les RH. Le **DG par intérim** n'ira pas contester cette incongruité **au risque de ne pas se faire confirmer dans ses fonctions**.



L'ancien DG, Eric Lombard avait même trouvé un **artifice avec les personnels du COSOG**. La **mise en « conformité »** consistant à les « **mettre à disposition** » permettait de trouver **une marge de 70 ETP**, on connaît la suite avec en prime une augmentation de **700k€ aux 18M€** déjà octroyés au **COSOG** qui seront **700k€ en moins pour l'accord-cadre et votre pouvoir d'achat**.



Mais quel est le rapport avec l'accord cadre ?





L'essentiel de la politique RH de l'EP est négocié dans l'**accord-cadre**. La **CFE-CGC** a donc demandé en premier lieu un **bilan détaillé** de l'**accord actuel** et non pas synthétique, **avec des éléments concrets**.

La Direction nous propose **7 thématiques** à négocier :

1

GEPP : Nouveau nom de la **GPEC** avec promis, cette fois, **un vrai volet Prospectif** ! Et un **nouvel outil** qui arrivera au plus tôt fin 2026 avec une 1ère analyse des emplois sur quelques familles métiers **les plus impactées** !

2

Compétences : Un vrai enjeu compte-tenu des **bouleversements** apportés par l'IA mais la DRH prend-elle vraiment la **mesure du problème** ?

3

Intergénérationnel : Le retour des **dispositifs fin de carrière** qui ont été **supprimés** ? Rappelons que c'est l'une des raisons de la non-signature de la **CFE-CGC** de l'**actuel accord-cadre** !

4

Carrière : Toujours le vœu de la DRH de proposer des **parcours promotionnels motivants** et ce que veut la **CFE-CGC** c'est qu'ils soient aussi **valorisés**.

5

Mobilité : Priorité clairement affichée de **prioriser et de valoriser la mobilité interne** pour le pourvoi des postes ce qui convient à la **CFE-CGC**. La mobilité doit apporter un vrai « plus » dans les **rémunérations** et la **carrière** !

6

Emploi : La priorité est d'**augmenter les effectifs publics avec un recrutement public comme première intention** car le taux des fonctionnaires est tombé à **46% en 2024**. Un bilan très négatif donc ! Même Olivier Sichel s'en est ému au dernier **CUEP** ! Un **accord-cadre triennal** avec un plafond d'emploi statique est-il tenable ?

7

Rémunérations : Quasi **dernier dans l'agenda**, et à part la nouvelle directive sur la transparence à appliquer, pour l'instant **rien de concret sur le pouvoir d'achat**. La **CFE-CGC** a demandé à avancer cette négociation qui comporte l'**essentiel de nos revendications** mais visiblement ce n'est pas la priorité de la Direction **de faire grandir vos rémunérations** !

Vous l'aurez compris, pour la **CFE-CGC**, le contexte présenté par la Direction n'est pas vraiment favorable, les objectifs pris ensemble peuvent être **contradictoires** et l'**ordre des négociations ne reflètent pas les attentes des personnels**.



Pour la **CFE-CGC**, les **revendications** sont toujours, dans l'ordre : l'emploi, les **rémunérations**, le maintien du pouvoir d'achat, la **valorisation de la mobilité** et des parcours de carrières.

Constante, la **CFE-CGC** restera sur cette ligne pour l'**accord-cadre**.