

ACCORD CADRE



LES COULISSES - N°2

Compétences



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

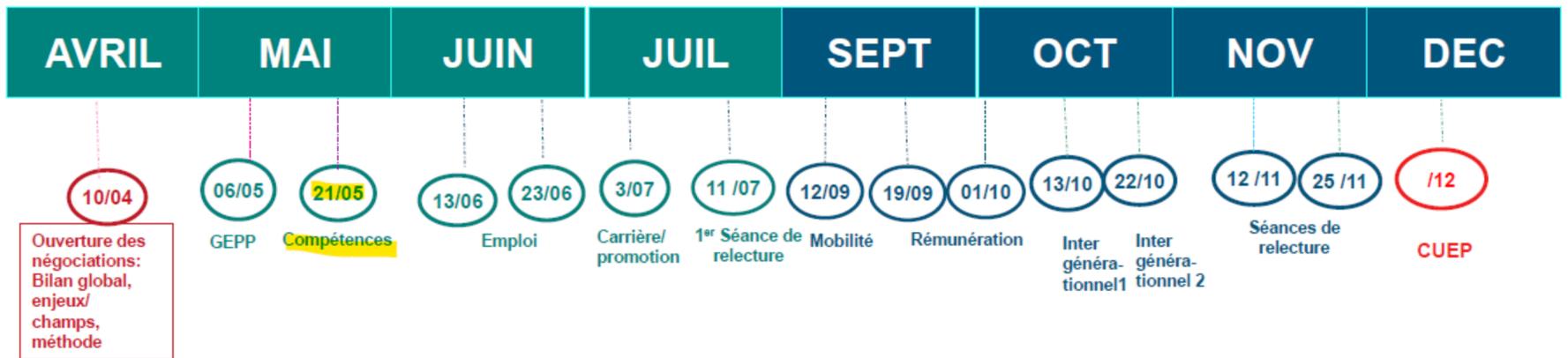




Compétences



Calendrier



Réunion du 21 mai 2025 :



La **CFE-CGC** a indiqué son regret que la méthode proposée par la Direction ne soit pas propice à une négociation apaisée de cet accord cadre.

Nous avons affiché 3 points de désaccord majeurs avec la DRH :

- Le **calendrier de négociation du nouvel accord sur la RCIA** est contraire à toute logique. Ce dispositif de départ de la CDC ne devrait être qu'une **déclinaison de l'accord-cadre** car le volet financier consacré à la **RCIA** réduira d'autant les montants dédiés à **l'évolution des rémunérations** des collaborateurs de la CDC. La **CFE-CGC** pense qu'il est nécessaire de privilégier une **politique dynamique des rémunérations** dans un contexte où les pouvoirs publics réduisent de façon drastique l'évolution des dépenses salariales. La **CFE-CGC** demande donc à la DRH de **modifier le calendrier des négociations** et de rapprocher également **l'examen des axes relatifs à l'emploi et aux rémunérations** dans les premiers mois de la négociation afin qu'ils ne se télescopent pas avec la **Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)** des personnels privés prévue en fin d'année.



- Sur la **méthode imposée par la DRH**, la **CFE-CGC** (comme la plupart des autres organisations syndicales) réaffirme que chaque fiche proposée et amendée lors des réunions de négociation **doit être réexaminée contradictoirement dans un délai court** pour permettre des échanges fructueux entre la Direction et les organisations syndicales. Se livrer à cet exercice en fin d'année uniquement (*NDLR comme proposé par la DRH*) constitue une erreur et compliquera la négociation des modifications demandées.

- Enfin, la **CFE-CGC** déplore que la direction ne fournisse toujours pas d'**analyse**, de **bilan** et d'**éléments concrets** sur la situation actuelle. L'**Accord-Cadre** doit apporter de réelles avancées pour **tous les personnels** et ne doit pas se contenter d'une **mise en conformité de la réglementation** ou bien d'une **liste d'actions** qui ne seront pas déployées de façon efficace par la DRH.



3 fiches ont été proposées par la DRH lors de cette 2ème réunion :



Engagement n°1 : Positionner l'offre de formation au cœur de la politique RH

Pour la direction, placer la formation au cœur des politiques RH de l'EP **facilitera la construction de parcours de formation individualisés** pour tous les personnels et **permettra une meilleure fluidité dans les mobilités** au sein de l'EP.

La concrétisation de ces belles intentions passera par la **construction d'un plan de développement des compétences** issu des travaux menés dans la démarche **GEPP** et par la **modernisation/optimisation des outils RH** (en 2026 une nouvelle expérience utilisateur de **Form&Vous** et en 2028 une offre de formation visible pour les différentes compétences du référentiel des Emplois Repères).

Analyse de la CFE-CGC



La DRH a l'intention de déployer la démarche **GEPP** uniquement sur **quelques familles de métiers prioritaires** sur la durée de l'**accord-cadre 2024-2028** (cf 1ere réunion). La **CFE-CGC** s'inquiète du **plan de développement de compétences** qui risque d'avoir un périmètre très restreint. Cet accord-cadre vous concerne tous ! Nous demandons que l'ensemble des travaux/actions de l'accord-cadre **bénéficie à tous les personnels de l'établissement public**.

Rendre plus lisibles les offres de formation en lien avec le référentiel des emplois et des compétences est **positif** car actuellement les fiches et compétences associées sont difficiles d'accès dans **NEXT** et ne permettent pas **d'analyser son parcours professionnel** pour rechercher des évolutions de carrière et/ou de compétences. Dans ce cadre, la **CFE-CGC** demande à la DRH une **meilleure fluidité de l'articulation** entre les compétences acquises et les différents métiers associés et la prise en compte de **l'évolution des compétences avec des formations associées** (ex : fiche compétence avec axes de progression).



La **CFE-CGC** demande également à la DRH de faire que la formation soit le **levier principal aux mobilités internes** afin que celles-ci atteignent **90%** des recrutements, contre **67%** aujourd'hui.



2

Engagement n°2 : Répondre aux aspirations des personnels

Pour la DRH, le **développement des compétences individuelles** permet de se **projeter** et de **construire un projet de carrière**. Afin d'accompagner les personnels, elle propose de définir et mettre en place une **scénarisation des parcours de formation** (*ensemble d'étapes et de méthodologie*) en fonction des étapes professionnelles majeures, de **favoriser un conseil individualisé en matière de formation** en s'appuyant sur les managers, les CRH, les Conseillers en Développement des Compétences et l'Université CDC. Elle a l'intention d'**enrichir l'offre de formation certifiante** en lien avec les besoins actuels et futurs et répondant aux aspirations du plus grand nombre.

Et enfin, elle souhaite proposer une **nouvelle doctrine** pour l'utilisation du **Compte Personnel de Formation (CPF)** afin **d'assurer une équité de traitement entre tous les personnels de l'EP** (*proposition d'un dispositif de co-financement assurant une contribution équivalente entre la mobilisation des droits du salarié et l'investissement de l'employeur*).

L'intervention de la CFE-CGC



Le **déploiement de formations certifiantes ou diplômantes** va dans le bon sens mais la **CFE-CGC** demande que des postes soient ciblés et réservés à l'issue de ces parcours. La promotion des parcours via la **VAE « Validation des Acquis de l'Expérience »** est également une bonne chose.

La **CFE-CGC** déplore le peu de demandes abouties de **CPF**. Elle est favorable à de nouvelles propositions mais souhaite que la direction **aille plus loin financièrement que la réglementation actuelle** et attend une proposition dans ce sens

La **CFE-CGC** dénonce les **nombreux refus de formations internes constatés par les personnels**, notamment pour des motifs budgétaires ou par restriction d'accès de certaines formations à des populations précises (*manager, métier spécifique...*).

Nous alertons aussi la DRH sur la **difficulté que rencontrent nos collègues d'outre-mer** pour suivre les formations à distance compte tenu du décalage horaire.



Nos revendications



- **Intégrer les frais d'hébergement et de transport** dans le budget formation et non dans le budget des services ;
- Offrir la possibilité **d'avoir accès à des formations sur d'autres métiers ou compétences** dans le cadre d'un parcours professionnel personnel afin de favoriser la mobilité et/ou la reconversion (*ex : formations managériales sans être manager, formation métier avant mobilité...*) ;
- **Adapter les horaires de formations pour l'Outre-mer** et la mise en place de Replays ou Podcast ;
- Analyser et évaluer les dispositifs de formations **à la préparation aux concours et examens professionnels existants** (*satisfaction, taux de réussite*) et proposer des améliorations ;
- Prendre en compte les situations particulières des CDP avec un accompagnement RH spécifique de leurs besoins en formation **afin d'accéder à une promotion en cat A au travers d'une mobilité** ;
- **Mettre en place un véritable dispositif de reconversion** assorti d'un plan de formation spécifique et de postes réservés.



We have a dream : la symétrie des attentions !

Tout comme certaines directions ont à cœur de proposer un interlocuteur unique à leurs clients externes, la **CFE-CGC** rappelle régulièrement à la DRH le besoin d'avoir un réel accompagnement RH individualisé et de proximité à la CDC. Nous souhaiterions que la direction applique la symétrie des attentions en réfléchissant à une organisation RH qui respecte un « **parcours client interne simple, humain et de proximité** ».

En complément des outils que la DRH veut moderniser, notre conviction est qu'un **interlocuteur RH privilégié**, qui vous **connait**, qui **suit votre parcours**, qui vous **accompagne** sur plusieurs domaines de votre carrière en même temps (*exam, promo, mobilité, formation*) et qui **sait vers qui vous orienter** quand il n'a pas les compétences spécifiques.



Engagement n°3 : Proposer de nouvelles modalités d'apprentissage et en favoriser l'accès

L'Établissement Public s'engage à développer une **offre de formation diversifiée, innovante et basée sur différentes modalités d'apprentissage**. Elle envisage de proposer une offre « **libre-service** » par le biais de plateformes pour un apprentissage en autonomie et à la carte. Elle s'engage aussi à valoriser les dispositifs d'apprentissage entre pairs en portant **la prime de tutorat technique à 1000€ brut** et en doublant le barème actuel de la prime concernant les Formateurs Internes Occasionnels.

Analyse de la CFE-CGC



La **CFE-CGC** salue la proposition de la direction de **revaloriser les dispositifs d'apprentissage**. Cependant, compte tenu de la charge de travail et de la valorisation de la compétence « **transmission du savoir** » qui en découlent, nous souhaitons que la prime soit remplacée **par une augmentation de PFT ou de points** et que cette revalorisation **soit attribuée tous les ans**.

Nous alertons sur l'utilisation de la nouvelle offre « **libre-service** » qui nécessitera d'y associer les personnels pour ne pas perdre les personnels et afin qu'elles soient bien adaptées notamment pour **la construction de leur parcours de carrière**.





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

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

Ont contribué à l'élaboration de ce document :



Jérôme
HOUSBINE



Saadia
IMALOUAN



Sofian
HERMOUCHE



Angélique
PLAZA



François-Robert
FABREGA



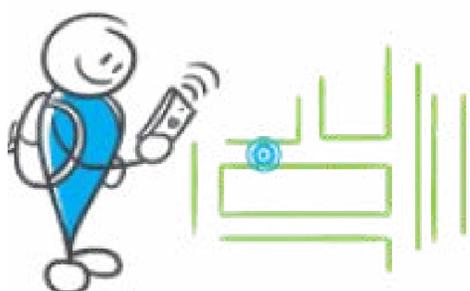
Laurence
MOROSINI



Phippe
GOUTAS



Marc
VIEIRA DA FONSECA



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

