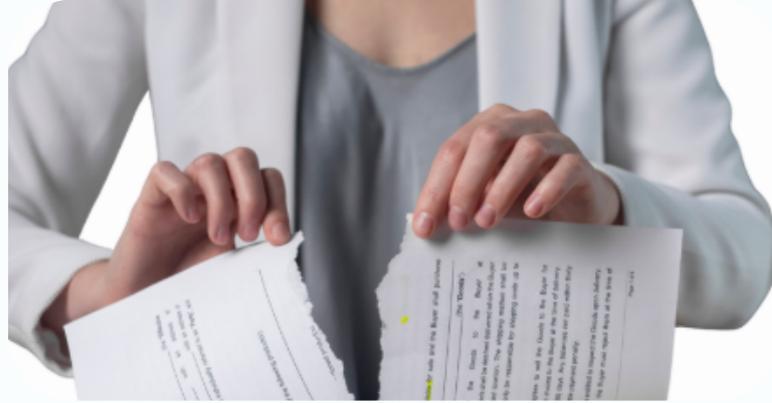




LA TRIBUNE



RCIA : un accord pérennisé mais précaire et inéquitable !



Rappelez-vous, notre **ancien Directeur Général Eric LOMBARD** a soumis la CDC à un plafond d'emploi de **6033 ETPT**. Cette contrainte, pourtant dénoncée auprès de son successeur **Olivier SICHEL**, **reste maintenue par la Direction**.



Ce plafond ne constituait pas un problème tant que les effectifs pouvaient progresser **en cohérence avec l'augmentation de l'activité**. Le **rapport SECAFI** dont nous vous avons fait une restitution a déjà permis de montrer les limites auxquelles nous sommes confrontés.

Il a déjà été atteint l'an dernier, notamment à cause de la **réforme des retraites**, avec l'augmentation de l'âge légal du départ à la retraite **de 62 à 64 ans** qui a eu pour effet de **retarder les départs des personnels concernés**. Ces effets, déjà constatés en 2024, **perduront jusqu'à 2028**.

De plus, le **Plan à Moyen Terme (PMT)** des effectifs de l'EP prévoit non seulement de rester en dessous de ce fameux plafond, mais indique également une **diminution des effectifs**, sans réelles explications. En effet, le nouvel **Accord-Cadre 2026-2028** en cours de négociations avec les différentes organisations syndicales, met en avant un volet « **Emploi** » mal engagé qui ne prévoit qu'une **stabilisation de la répartition actuelle des statuts**... ce qui est clairement insuffisant pour la **CFE-CGC** (*mais nous y reviendrons...*) !



Activités en hausse, effectifs en baisse !!!
Est-ce un casse-tête pour les RH ?



Il sera peut-être plus simple pour la DRH de suivre les effectifs mais pas dans le bon sens et surtout, au **détriment de vos intérêts et de votre QVCT**.

Après s'être dépêchée de **mettre à disposition les personnels du COSOG** permettant de trouver une marge de **70 ETP** avec un chèque de **700K€** par an, la DRH s'est empressée d'ouvrir les négociations sur la **RCIA sur demande de ses 2 syndicats associés** !



A maintes reprises et en toute logique, la **CFE-CGC** a signalé à la Direction qu'il fallait prioriser le traitement du volet "**Rémunérations**" de l'**Accord-Cadre** plutôt que celui de la "**RCIA**" afin d'assurer avant tout, de **meilleurs avantages** aux collègues fidèles et engagés qui restent, plutôt qu'à ceux qui nous quittent.



Or, la DRH s'est entêtée à faire l'inverse en portant l'**accord RCIA** au **CUEP** de juillet et en maintenant le volet "**Rémunérations**" de l'**Accord-Cadre** en octobre/novembre en même temps que les **NAO** ! La **CFE-CGC** imagine déjà une **nouvelle partie de Ping-Pong**, sport préféré de la DRH vis-à-vis des organisations syndicales, entre la **négociation des NAO 2026** et celle de l'**Accord-Cadre 2026-2028** !

Au cours de ces **soi-disant négociations**, qui risquent de se réaliser dans la cacophonie, nous craignons que la priorité de la Direction **ne soit toujours pas de faire évoluer vos rémunérations**.

Par ailleurs, le **renouvellement de l'expérimentation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique** est en discussion. Il était donc plutôt pertinent d'attendre les résultats prévus vers mars 2026 pour mettre cet accord à la signature. En dépit du bon sens, la DRH considère cet **accord RCIA plus urgent que l'Accord-Cadre**.



En réponse à la demande insistante de la **CFE-CGC** en **CUEP**, Mme ROBINEAU-ISRAEL a affirmé que si cet accord ne pouvait plus s'appliquer aux personnels de droit public à partir de 2026, **elle ne l'appliquerait alors qu'aux salariés** ! D'ailleurs, la DRH a très vite accepté le principe d'un accord à durée indéterminée malgré ces incertitudes. Un **dispositif RCI** existe dans le code du travail pour les salariés et est toujours utilisé en parallèle de la **RCIA** !

Est-ce une **manière détournée** d'exprimer son fort intérêt pour ce dispositif dans le but de **réguler les effectifs**, principalement les **salariés de droit privé** ?

Vu l'empressement de la Direction à **faire signer un accord RCIA**, la **CFE-CGC** se pose donc légitimement la question : la **RCIA** est-il un **droit pour le personnel** ou est-il surtout un **outil de régulation** voire de **diminution des effectifs** pour la **CDC** ?



En l'occurrence, l'**accord RCIA** présenté en **CUEP**, même après suppression de mesures régressives lors de la négociation, **n'a pas suffisamment évolué**.

En résumé, la **CFE-CGC** a donné un **avis négatif** sur ce projet car :

- ▶ Pérenniser un accord **moins disant que le précédent** n'est pas dans notre logique.
- ▶ Il n'y a pas d'indexation **sur l'âge légal de départ à la retraite**.
- ▶ Il y a une interrogation sur l'évolution fonction publique **qui pourrait rendre cet accord inéquitable** entre les personnels de droit public et de droit privé.
- ▶ Le planning n'est pas correct : l'**accord RCIA** aurait dû être négocié **après l'Accord-Cadre**.



Constante, la **CFE-CGC** privilégiera toujours **ceux qui restent** avant ceux qui partent, et surtout, ne validera pas des accords qui peuvent entraîner une **distorsion entre les statuts**.