



LES COULISSES N°9 ACCORD CADRE

Condamné pour 4 ans avec un mauvais accord !

Une négociation... vraiment ?

Un accord prolongé d'un an mais à quel prix pour les personnels ?

Pendant plusieurs mois, les organisations syndicales ont négocié un accord-cadre qui structurera, pour les 4 années à venir, l'emploi, les promotions, les parcours professionnels et la reconnaissance salariale à la CDC.

Notre responsabilité : vous dire ce qui a réellement été obtenu... et ce qui pose toujours problème.

Ce que l'on a obtenu mais qui reste largement insuffisant :

- **Le barème mobilité versé en une seule fois** : Une avancée concrète pour les collègues !
- **Un dispositif inflation pour tous** : La DRH propose d'étendre la GERI (*dispositif inflation pour les salariés obtenu par la CFE-CGC*) à l'ensemble des fonctionnaires, qui ne bénéficient plus de la GIPA.
- **Des seuils minimum d'augmentation de PFT en euros**, pour les avancements de grade et de promotion et en fonction des catégories.
- **Un référentiel des emplois-compétences** amélioré qui soit un outil puissant au service de tous les agents.
- **Une analyse prospective de l'évolution des emplois et compétences** sur toutes les familles de métiers.
- **Une aide à la recherche de logement pour les apprentis** : un engagement de la DRH !

Les points durs qui vont peser sur les personnels :

- **Un plafond d'emploi en baisse**, avec une alerte forte sur certaines filières (GOPC, RH) ;
Moins d'effectifs = plus de charge... ;
- **Aucune maîtrise réelle de la charge de travail**, avec une masse salariale verrouillée ;
- **Pas de garantie d'augmentation individuelle** malgré les résultats de la CDC et l'engagement des équipes ;
STOP aux années blanches successives ;
- **Une stratégie de recrutement qui entérine le statu quo** ;
Taux de fonctionnaires inférieur à 50%, précarisation des détachés, niveau élevé des contrats CDP ;
- **Des taux de promotion et d'avancement en recul** ;
Moins de place pour les promotions au choix et les examens professionnels des catégories C et B ;
- **Un processus de promotion toujours incompatible avec celui de la mobilité** ;
Toujours pas de classement EP qui permettrait pourtant de maintenir son "rang" lors d'une mobilité ;
- **Un dispositif inflation traité par des primes ponctuelles** ;
Pas de revalorisation pérenne signifie pas de compensation dans le temps ;
- **Des leviers de rémunération exclusivement "à la main du manager"** ;
Les garanties "bas salaire" et "inflation" devraient être automatiques ;
- **Des dispositifs en faveur des seniors très insatisfaisants** ;
Pas d'adaptation des conditions de travail, aucun dispositif de cessation anticipée d'activité, une retraite progressive peu attractive, pas de mécénat de compétences.

Pas de garanties, pas de reconnaissance, pas de signature !

En l'état, le **décrochage des rémunérations** va se poursuivre, sans **aucune amélioration** sur les perspectives de carrières, la reconnaissance et les conditions de travail.

Sans alignement entre discours, pratiques managériales et conditions de travail, **il n'y aura ni protection, ni fierté durable, ni performance collective.**

**Refuser un mauvais accord, c'est protéger les personnels :
La CFE-CGC l'assume !**