



Salomé VAILLANT et Luc DESSENNE

ACCORD-CADRE 2019-2021

L'UNSA, LA CFDT, LA CGT ET LA CGC SIGNENT L'ACCORD AVEC ÉRIC LOMBARD, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CDC

Après l'**UNSA** et la CFDT qui avaient annoncé lors du Comité technique du 12 octobre dernier qu'elles signeraient l'accord, la CGC et la CGT viennent de signer, le 18 octobre 2018, à nos côtés l'accord avec le Directeur général de la CDC. Seul le SNUP reste sur le bord du chemin...

L'accord est donc signé majoritairement et sera applicable à l'Établissement public CDC.

Cet accord permettra aux salariés et aux fonctionnaires de bénéficier d'une part d'un socle social fort pendant les trois prochaines années et d'autre part, d'ouvrir des négociations sur des thèmes attendus comme la mise en place d'un plan de départs volontaires ou d'un dispositif IPSEC retraités pour les salariés.

POUR TOUS LES PERSONNELS

L'EMPLOI

- Une prévision de 500 à 550 recrutements, avec le maintien de l'équilibre 2/3 fonctionnaires et 1/3 privés dans un contexte de départs prévisionnels de 600 à 650 collaborateurs.
- Un plan important de régularisation des emplois précaires (CDP) avant la fin de l'année.
- L'intégration de 30% des apprentis (contrats de droit privé) au lieu de 19%.
- Le recrutement d'au moins 30 postes PACTE (droit public).
- Le développement de l'intérim interne : minimum 10 postes supplémentaires, l'ouverture aux cadres et une réflexion au sujet de l'extension sur le site d'Angers.
- La reconduction de la MATT sur 3 ans.

LA FORMATION

- L'amélioration des outils RH pour les parcours internes.
- La mise en place d'un plan de formation triennal : numérique, transition énergétique et écologique, relation clients.
- Un entretien RH systématique au bout de 5 ans d'activité dans le même poste.

LA MOBILITÉ

- Le maintien du dispositif d'indemnité compensatrice (IC) rémunération, d'ICNBI, d'ICPVO sur une période de 3 ans glissants, y compris en cas de cumul de plusieurs postes.
- Le maintien intégral de la rémunération en cas de réorganisation de service.
- L'amélioration significative des indemnités de mobilité géographique et fonctionnelle par :

Le maintien de l'indemnité temporaire entre 8 000€ et 10 000€ dans les conditions prévues par l'arrêté du 15 décembre 2017 du Directeur général.

L'amélioration du remboursement des frais de déménagement avec un remboursement sur la base du devis le moins onéreux : avec un maximum de 5 000€, porté à 10 000€ entre la métropole et l'Outre-mer.

La prise en charge des frais de transport pour rejoindre la nouvelle résidence administrative dans les conditions prévues par la « charte transport » de la CDC.

La prise en charge des autres frais annexes, donnant lieu à une prime forfaitaire sous forme d'un versement par anticipation.

Grâce à la combinaison des différentes prises en charge, l'accompagnement financier des mobilités géographiques effectuées en métropole pourra être supérieur à 15 000€ et celui entre la métropole et l'Outre-mer supérieur à 20 000€.

RECONVERSION EXTERNE / AIDE AUX DÉPARTS

- La mise en place de mesures concrètes d'aide aux départs collectifs « public/privé », sur la base du volontariat, avec l'engagement du DRH d'ouvrir une négociation dès janvier 2019 et d'aboutir à un accord avant la fin du premier trimestre 2019.
- L'amélioration et la reconduction d'un dispositif d'aide à la création d'entreprise.

RÉMUNÉRATION

- L'extension de la PVO à tous les salariés et fonctionnaires, cadres et non-cadres, de l'Etablissement public.

DIVERS

- La reconduction du dispositif de prise en charge des frais de transport pour les voyages entre l'Outre-mer et la métropole.
- L'amélioration de la prime de tutorat qui passe à 600 € (au lieu de 500 €).
- Le développement de l'offre en matière d'accueil de la petite enfance par la réservation de 100 berceaux (au lieu de 50).
- Diverses mesures concernant l'intégration des nouveaux arrivants.



VOTE CT 12 OCTOBRE 2018

Pour :

CFDT (4 voix)
CGT (1 voix)

Abstention

UNSA* (5 voix)
CGC (1 voix)
SNUP (1 voix)
CGT (1 voix)

Contre

CGT (1 voix)

***L'UNSA s'est abstenue lors du CT car elle ne cautionne pas :**

- La baisse envisagée par la DRH de 100 postes sur les 3 prochaines années (500 à 550 recrutements dont 2/3 fonctionnaires et 1/3 privés dans un contexte de départs prévisionnels de 600 à 650 collaborateurs).
- Le changement idéologique d'attribution des points aux salariés : de 20 à 100 points sur la période de l'accord (au lieu de 30 à 90 points).

POUR LES FONCTIONNAIRES

- L'attribution des 4 médailles du travail pour les personnels public (20 jours par médaille).
- L'attribution de 17 jours de formation pour préparer des concours ou examens professionnels.
- L'amélioration significative des promotions et avancements des fonctionnaires (supérieurs en ratio à ceux de l'accord précédent) au choix ou par examens professionnels.
- 150 promotions de C en B :
 - Par examen professionnel :*
 - Au moins deux examens professionnels organisés sur la durée triennale de l'accord.*
 - L'un des examens sera un examen pour l'accès au grade de Secrétaire d'administration de classe normale (et non de classe supérieure), si la CDC est autorisée à l'organiser.*
 - Par promotion au choix :*
 - Promotion au choix à hauteur de 60 % lorsqu'il y a un examen professionnel la même année.*
- 70 promotions de B en A :
 - 24 promotions au minimum au choix.*
 - 46 postes par examen professionnel, la proportion reste à définir mais les lauréats de l'examen professionnel ne devront pas dépasser 2/3 des nominations.*
- Le maintien des Mesures Spéciales Internes (MSI) :
 - 81 promotions au grade de SA classe supérieure pour les SA classe normale, détenant le 11ème échelon et totalisant au moins 5 ans en catégorie B au 31 décembre de l'année de la promotion.*
 - 95 promotions au grade de SA classe exceptionnelle pour les SA classe supérieure, détenant depuis au moins 2 ans le 13ème échelon et totalisant au moins 5 ans en catégorie B au 31 décembre de l'année de la promotion.*

POUR LES SALARIÉS

- L'attribution de 20 à 100 points, avec au moins deux attributions sur la période 2018-2021.
- La suppression de la condition d'attribution des points à un salarié sur deux.
- L'attribution de 25 points (au lieu de 20) lors d'une promotion.
- La mise en place de ratios pour les promotions annuelles des salariés, avec une augmentation significative du taux pour les techniciens supérieurs.
- La suppression de la notion de DET > 1100 pour l'attribution des points.
- L'engagement de négocier un accord « IPSEC retraités ».



L'accord reprend en grande partie les mesures contenues dans l'accord précédent, les améliore parfois notamment dans le domaine des avancements et promotions des personnels. Il ouvre de nouvelles pistes sur des revendications que notre organisation a porté fortement comme le plan d'aide aux départs collectifs « public/privé » ou la protection sociale.

Il s'agit d'un accord équilibré entre les générations. Il garantit un maintien de l'équilibre public/privé sur les recrutements, mais prévoit malheureusement une baisse des effectifs de 100 postes sur les trois prochaines années. Ce que nous regrettons fortement au regard de l'activité qui se développe dans toutes les directions métiers.

L'harmonisation des droits entre les personnels publics et privés se poursuit avec la mise en place de mesures pour tous les personnels comme les indemnités de mobilité géographique, **mais aussi avec l'extension de la PVO à tous les personnels** ou encore un alignement « en jours » des médailles pour les personnels de droit public.

Il permet aux personnels d'avoir une vision sur les trois prochaines années et les dispositions concernent toutes les tranches d'âge.

Enfin, l'accord comporte une clause concernant des mesures de rattrapages pour les avancements des fonctionnaires et des salariés au titre de l'année 2018.

Par sa signature, l'UNSA s'engage avec et pour vous !

