

Résumé de l'accord-cadre 2019-2021

Un préambule et des développements initiaux **mettent en perspective, de manière inédite, l'ensemble des facteurs d'évolution internes et externes de la CDC au cours de la période 2019-2021**, partagés en amont de la négociation avec toutes les directions ainsi qu'avec les organisations syndicales. Le préambule souligne également la **volonté de mise en cohérence des règles sociales applicables aux différents statuts**, dans un cadre juridique désormais clarifié.

Une politique de l'emploi équilibrée et tournée vers l'accompagnement et le renforcement des compétences nécessaires au développement de la CDC

La **politique globale de l'emploi** est affichée **avec transparence**. Elle recherche **un bon équilibre** entre, d'une part, **le renouvellement et le renforcement des compétences** appelés par le développement de la CDC, justifiant tant l'enrichissement des parcours internes que le maintien d'un niveau élevé de recrutements, et, d'autre part, **de nécessaires efforts de productivité et de maîtrise des coûts de fonctionnement**, sans remplacement systématique des départs à la retraite, dans un contexte où la transformation numérique constitue un levier puissant d'adaptation.

D'où toute une série de mesures destinées à **mieux mobiliser encore (et en priorité) les ressources internes pour répondre aux besoins de développement et de transformation de l'Etablissement public, comme aux aspirations professionnelles des collaborateurs :**

- **en renforçant ou améliorant des règles posées par l'accord dit « mobilité » :** approfondissement de la GPEC au plus près des métiers, renforcement des « dispositifs passerelle » et « contrats mobilité formation », simplification des types d'entretien RH (pour une plus grande efficacité), accompagnement amélioré des conditions financières des mobilités (maintien des rémunérations en cas de réorganisation, amélioration des dispositifs d'indemnités compensatrices (ICR et ICPVO), amélioration des indemnités de mobilité géographiques) ;
- **en déployant un programme triennal de formation sur 2019-2021**, étroitement liée aux enjeux de transformation individuels et collectifs : orientations thématiques accompagnant la nouvelle feuille de route, mise en place de dispositifs de reconversion professionnelle, extension des dispositifs de type « écoles métiers »...
- **en s'engageant à élargir les opportunités de mobilité externe** (notamment mise en œuvre des mises à disposition pour la mobilité groupe) ;
- **en accompagnant les projets de reconversion externe :** engagement à mener une négociation au 1^{er} trimestre 2019 en vue de mettre en place des dispositifs de départ volontaire individuels ou collectifs communs aux différentes populations ; prolongation puis amélioration du dispositif de création ou reprise d'entreprises.

D'où toute une série d'engagements destinés à **bâtir une politique de recrutements externes équilibrée et socialement responsable :**

- **en prenant l'engagement de recruter 500 à 550 nouveaux agents ou salariés, dans le respect – réaffirmé – d'un équilibre des recrutements 2/3 public – 1/3 privé ;**
- **en prévoyant une revue approfondie des métiers et des filières chaque année,** destinée à affiner le détail des flux et voies de recrutements, qui sont évidemment à différencier en fonction des grands métiers de la maison et de leurs besoins propres de développement ou d'évolution ;
- **en s'engageant sur des mesures fortes pour le recrutement des jeunes en apprentissage** (avec l'objectif de pérenniser jusqu'à 30 % des apprentis contre 19 % actuellement) **et par la voie du PACTE** (au moins 30 sur la période) ;
- **en encadrant mieux le recours à l'emploi non permanent et en examinant les situations individuelles des CDP d'ici la fin de l'année 2018,** pour accompagner vers une pérennisation les personnes ayant eu des contrats répétés, sur place ou sur emplois vacants selon les besoins du service ;
- **en renforçant les dispositifs d'intérim interne** sur l'Île de France et en travaillant à leur extension sur d'autres bassins d'emplois.

Une politique de reconnaissance professionnelle dynamique, tout au long du parcours

Dans ce chapitre 2, l'accord-cadre consacre des avancées très importantes :

- un **engagement** à ce que l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, soient bénéficiaires d'ici 2021 de dispositifs contribuant à **reconnaître, via l'évolution de leur rémunération, leur engagement, leurs résultats et leur manière de servir.** Il sera ainsi mis en œuvre à **partir de 2019, la généralisation et l'harmonisation de dispositifs de nature indemnitaire à caractère individuel ou collectif, communs aux agents publics et aux salariés.**
- la mise en œuvre de **ratio d'avancements dynamiques pour les agents publics,** avec un détail par filière, catégorie et grade. Avec une **application dès l'année 2018.**
- des **volumes de promotions de corps (C en B et B en A) volontaristes et supérieurs aux chiffres du précédent accord-cadre.**
- une **transparence inédite sur les règles et procédures s'appliquant à la promotion des techniciens supérieurs et des cadres sous convention collective.**
- une **amélioration de l'augmentation indiciaire des salariés en cas de promotion, portées à 25 points.**
- un **cadre souple, simplifié et volontariste des règles relatives aux augmentations individuelles des salariés,** afin tout à la fois d'assurer aux salariés des **perspectives de progression régulières** et d'**accroître les marges d'appréciation données aux managers,** à l'intérieur d'une plage d'attribution individuelle plus large : mêmes règles applicables à toutes les classifications ; garantie d'augmentation, pour chaque salarié, fixé à 20 points sur 3 ans et principe de deux distributions au moins sur la période 2018-2021 ; plafond relevé à 100 points sur 3 ans ; enveloppe d'augmentation globale garantie au minimum à 90 % du niveau de l'enveloppe 2018.
- la **mise en place d'une convergence totalement inédite des dispositifs « médaille »** applicables aux salariés et aux fonctionnaires, ces derniers se voyant désormais attribuer 20 jours (équivalent d'un mois travaillé) pour chaque médaille (20, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté).

- la **consécration de mesures d'avancement spécifiques aux agents publics, ainsi qu'aux techniciens supérieurs, de 55 ans et plus.**
- La **reconduction du dispositif d'aménagement du temps de travail (MATT)** lors des trois dernières années d'activité.
- La **prolongation et l'amélioration de dispositifs issu de l'ex accord intergénérationnel** à destination des séniors ainsi que relatifs aux tutorats (avec une amélioration de la prime de tutorat portée à 600 €).

« Une politique socialement responsable »

Dans l'attente de **la renégociation de l'accord relatif à la qualité de vie au travail** qui se tiendra au 1^{er} semestre 2019, l'accord-cadre permet :

- le renforcement des **dispositifs d'intégration et d'accompagnement des nouveaux arrivants.**
- l'amélioration de **dispositifs favorables à la parentalité, la solidarité familiale et la recherche d'un logement.**
 - Amélioration du dispositif de congés et absences pour les personnels devant assumer la pathologie lourde ou la fin de vie d'un parent ou d'une personne partageant le même domicile.
 - Maintien du dispositif de prise en charge annuelle de billets ultramarins pour les personnels concernés.
 - Engagement à réserver des places en crèches à hauteur de 100 berceaux chaque année, contre 50 dans le précédent accord-cadre.
 - Orientations claires, en lien avec la Mission Sociale Groupe, pour accompagner les collaborateurs dans la recherche d'un logement locatif ou en pleine propriété.
- des ouvertures inédites sur **l'amélioration potentielle des dispositifs de protection sociale complémentaire des agents publics et des salariés.**
- un renforcement du **dispositif de mécénat de compétences.**