

## Accord Cadre 2015-2017

# Un mois pour obtenir des mesures pour TOUS !

*Les négociations ont réellement débuté les 4 et 6 février 2015 en présence de Paul Pény et le calendrier prévu n'a pas pu être respecté. Une 11ème séance se tiendra le 12 février 2015 et ce ne sera que le 12 mars 2015 que le texte de l'accord sera présenté au Comité Technique.*

*A ce stade, force est de constater que malgré 10 séances de négociations, la version 3 fournie par la direction est très loin d'apporter des mesures concrètes pour le plus grand nombre.*

*Pour le SNUP, le texte est très loin des attentes des personnels. La mobilisation va devenir indispensable.*

**C**omment imaginer la CDC de 2050 quand la délégation de la direction offre une vision si étroite du dialogue social ? Oui, cette négociation manque de panache et d'ambition. Elle **manque surtout de mesures concrètes pour tous, rétablissant l'équilibre de l'emploi public/privé au sein de l'Etablissement Public, l'équité entre les droits des personnels, répondant aux besoins en termes de pouvoir d'achat ou de reconnaissance.**

Les manquements sont nombreux :

Peu d'avancées permettant la **reconnaissance professionnelle et l'amélioration du pouvoir d'achat** pour le plus grand nombre. Pourtant, CFDT, CGT et SNUP revendiquent, pour les catégories C et B la prise en compte de l'indice terminal du grade pour calculer le niveau 2 de l'ACF, à l'instar de la catégorie A.

Rien pour compenser les **pertes de carrières et de rémunérations bloquées** pour les attachés, totalement enfermées dans les textes du CIGEM ! Loin d'aider à rétablir ce déficit, l'accord cadre continue à creuser les iniquités entre statuts.

Avancements et promotions : pour les fonctionnaires leur nombre est en légère progression mais partant de tellement bas il demeure très nettement insuffisant.

Pour la filière technique les chiffres relèvent de l'injure : 5 promotions sur 3 ans (hors mesures d'âge) et aucune promotion améliorée en APST ! L'organisation d'un groupe de travail sur cette filière est toutefois retenue. Aucune prise en compte de la filière sociale et de sa spécificité à la CDC. Quant aux personnels CANSSM c'est la misère !

Pour les **salariés, l'accord renvoi aux NAO** pour déterminer les enveloppes. Autant dire que la direction fige ainsi le dialogue social. L'accord ne prévoit pas de promotions automatiques pour les techniciens supérieurs ayant 25 ans d'ancienneté dans leur classification notamment pour ceux dont l'indice permet de pouvoir prétendre à devenir CEA ! Quant aux points ils sont au minimum de 30 et 90 au maxi sur trois ans ...en deux fois ! D'après vous qui aura 90 points ?

Aucune mesure relative à l'harmonisation des droits entre les personnels n'est prévue :

**la médaille du travail**, vitrine de cette demande d'harmonisation n'est même pas revalorisée. L'accord cadre doit permettre à tous les personnels de bénéficier d'un mois de salaire à chaque médaille du travail. C'est un point dur de la négociation. L'accord devrait également porter le congé parental à 28 jours pour tous les papas. Il en va de même des mesures d'équité pour les collègues en DR outre-mer.

[Suite page suivante]

### La reconduction des mesures l'ancien accord-cadre 2012

Actuellement les mesures suivantes seraient reconduites en cas de signature :

- **Indemnité de départ en retraite**
- **Doublement de l'IDR en cas de carrières longues** fin du « couperet » de l'âge de départ à 60 ans obligatoire + six mois possible.
- **MATT** : ouverture du droit à la MATT pour les personnes handicapées
- **MATT/CARRIERE LONGUE** : fin du doublement de l'IDR
- **Retraite à taux réduit** : inchangé
- **Dispositif relatif à la mobilité** : intégralement reconduit
- **Création d'entreprise** : intégralement reconduit mais ne touche personne – 1 personne en trois ans !
- **Congés et absences liés à la solidarité familiale**
- **Mécénat de compétence**

## Un mois pour obtenir des mesures pour TOUS !

(suite)

### Le texte ne prévoit aucune mesure concrète pour tous :

Les transports auraient pu être un bon exemple : avec la **prise en charge des frais de transport à 100%** par l'employeur (indemnisé sur la base du prix en transport en commun, quel que soit le moyen de transport –vélo compris) et la demande de prendre en compte au moins ½ h par jour dans le temps de travail auraient permis à tous de se retrouver dans cet accord cadre.

Sur l'**emploi et les recrutements** des précisions doivent être apportées au texte car les réintégrations des collègues des filiales et l'intégration des CDP vont accentuer l'écart. Le respect des deux tiers - un tiers est bien affiché mais n'est pas respecté. Pour y parvenir les 500 recrutements prévus doivent essentiellement être publics. Il faut être vigilant car le projet de budget 2015 formalise déjà le croisement des masses salariales ! Le remplacement de 1 pour 1 des fonctionnaires doit être acté et les 150 recrutements de salariés doivent tenir compte des pérennisations de CDP. C'est toutefois le chapitre où la négociation a le plus avancé avec un volume d'emplois à 5 450 et 500 recrutements.

Actuellement, l'accord **confirme certains dispositifs** [voir encadré], et marque un effort substantiel sur la résorption de la précarité avec l'**intégration des CDP**.

En revanche, il **renvoie** sans cesse à d'autres accords. C'est le cas **sur les grands sujets** comme la qualité de vie au travail (2<sup>ème</sup> semestre 2015), la mobilité (négociation à partir de juin 2015), sur la « protection sociale » (séminaire dans l'année 2015) ou sur l'accès au logement intermédiaire dans un groupe de travail courant 2015...

Enfin, l'accord comporte des mesures qui ne concernent que très peu de personnes ou qui ne répondent pas aux enjeux :

**Aide à la Création d'entreprise** : seule une personne en a bénéficié en 3 ans.

**Dons de jour de repos non pris** : qui va donner ses jours de congés à la direction pour qu'elle les donne à d'autres, sans pouvoir identifier des situations concrètes ? On monte une usine à gaz pour une mesure qui ne sera que peu suivie par les personnels. La solidarité s'effectue sur la base de la connaissance de la destination du don. C'est un minimum. Le texte ne prévoit aucun engagement de la direction sur le nombre de jours qu'elle mettra. Pourtant, la demande syndicale, était au moins qu'elle abonde ce compte du nombre d'heures écoulées annuellement ! et bien même pas !

## Accord Cadre 2015-2017

**Accès au logement libre intermédiaire** : la mission logement n'arrive déjà pas à loger les agents relevant des plafonds de ressources du logement social. Aussi la logique aurait voulu que l'accord cadre prévoit d'aider ces personnels en demandant à la SNI, à ICADE, au GIC.. d'ouvrir leur parc « libre » en baissant de 20% les loyers pour les personnels du groupe. Mais non, la proposition vise à ouvrir l'accès à la mission logement à ceux qui dépassent les plafonds du PLI (logement social intermédiaire). On risque fort d'augmenter le nombre des demandeurs et de ne loger personne!, car sur quel logement ? la SNI, ICADE et le GIC font des offres sur leur parc « hors normes », mais avec des loyers de l'ordre de 1500 € le F3, ou 2000 le F4 ! Alors « social » l'accord cadre ? De plus, la MSG n'a pas besoin d'un accord cadre pour ouvrir l'accès à tous, c'est une gestion unilatérale de l'employeur ! La vraie question est d'avoir une réelle politique de logement en réservant des droits dans nos filiales, de nous reconstituer un patrimoine plutôt que de le vendre ! Une note positive le prêt à taux 0 consenti pour la caution et le loyer d'avance serait porté à 1500 € au lieu de 500 € actuellement. Mais là non plus la CDC n'a pas besoin de l'accord cadre pour cela.

Enfin, le texte **prévoit d'ouvrir le dispositif relatif aux congés et absences liés à la solidarité familiale** aux ascendants, descendants, frère, sœur... **en situation de dépendance**. Le sujet de l'aide aux parents âgés est donc pris en compte. Le SNUP demandait un « mi-temps dépendance ». Mais le dispositif ouvre droit à congé sans solde de trois mois, ce qui n'est pas du tout adapté.

Encore un droit ouvert mais....quasi impossible à prendre...sauf, peut-être, pour ceux qui perçoivent des actions gratuites ! Mais tout le monde n'est pas Jérôme Gallot.

En tout état de cause, nous reviendrons vers vous avant le Comité Technique du 12 mars 2015 afin de vous rendre compte de l'état d'avancement et vous inviter à prendre part activement à cette négociation.

**L**a Cour des comptes va traduire la Caisse des Dépôts (CDC) devant la Cour de discipline budgétaire et financière pour avoir validé un plan d'intéressement ayant conduit à des dérives dans les rémunérations de certains cadres et dirigeants.

En cause, l'attribution gratuite d'actions aux salariés d'une ancienne filiale de la Caisse, CDC Entreprises, qui a rapporté 8,3 millions d'euros au titre des exercices 2009 à 2013 à 60 salariés. Les dix principaux bénéficiaires ont perçu chacun entre 328.050 et 567.00 € de dividendes entre 2009 et 2012 en plus de leur rémunération. Jérôme Gallot, l'ancien directeur de CDC Entreprises et **bénéficiaire du plan, est magistrat de la Cour des comptes!**