

GROUPE CDC

SCANDALES A REPETITION

Après les actions gratuites à CDC Entreprises, l'affaire des stock-options à ICADE fait une nouvelle fois parler du Groupe CDC... en mauvais termes.

On se souvient d'Augustin de Romanet, le très Sarko-suiviste directeur général de la CDC de mars 2007 à mars 2012, prônant durant son mandat et sur tous les tons au sein de la CDC, « l'exemplarité ».

Le très pieux Augustin n'a pourtant pu ignorer les somptueuses actions gratuites que se sont auto-attribuées les dirigeants de CDC Entreprises durant son « règne », pendant que ceux d'ICADE se gobegeaient de stock-options. Prix du « Capitaliste de l'année » décerné en 2008, prix du « Financier de l'année » en 2012, Augustin de Romanet voit désormais son bilan entaché par ces scandales à répétition que Médiapart détaille par les derniers jours.

C'est une bien rude tâche à laquelle doit s'atteler Pierre-René Lemas, l'actuel directeur général de la Caisse, d'autant que le dialogue social au sein de l'Etablissement Public bat son plein par la négociation d'un accord cadre constamment placé sous le sceau de la restriction budgétaire ! Il est inadmissible pour les personnels de se voir imposer le gel des rémunérations quand les plus hauts salaires s'envolent au détriment de l'argent public !

« il faut se préparer à des années dures. Nous nous en relèverons, oui, mais à quel prix ? Il est inacceptable d'envisager de sacrifier toute une génération. Or ce sont les jeunes qui vont devoir payer les erreurs passées. Faisons en sorte qu'il y ait le moins de dégâts possible »

A. De Romanet

Non aux 30 douloureuses, Ed. Plon

Le SNUP-CDC-FSU

ne saurait tolérer qu'en tant que co-responsable à l'époque de cette scandaleuse gabegie, l'ex Directeur général échappe au renvoi devant la Cour de discipline budgétaire.

Il serait également intolérable que Nathalie Palladitcheff, la directrice adjointe d'ICADE devienne calife à la place du calife, alors qu'elle a perçu comme son PDG en partance, M. Grzybowski, des stock-options sur les fonds du logement social !

C'est pourquoi nous demandons au Directeur général de la CDC, Pierre René Lemas :

- de nommer une commission d'enquête sur l'ensemble des rémunérations des dirigeants des filiales de la Caisse, mais aussi de ceux de l'Etablissement Public dont, rappelons-le, 66 d'entre eux se sont vus attribuer plus d'un million et demi d'euros en primes variables sur objectif (PVO). Dans une période où nos gouvernants n'ont que l'austérité pour tous en bouche, l'impunité des

« importants » ne saurait perdurer.

- de remettre les filiales de la CDC sur les rails de l'intérêt public et non sur les objectifs de privatisation rampante.
- de renoncer aux poursuites à l'encontre de Médiapart et de son directeur Laurent Mauduit, dont le travail d'investigation vise à informer et alerter les citoyens. **C'est aussi cela l'esprit du 11 janvier.**

Annie LEMASSON,

Secrétaire générale du SNUP-CDC-FSU

Communiqué de presse du 25 février 2015



ACCORD CADRE

Il manque la mesure pour tous !

La dernière séance de négociations avait lieu le 3 mars 2015 en présence du DRH, Paul Penny.

Les réactions des organisations syndicales ont montré qu'elles ne sont pas encore prêtes à « avaler » la dernière mouture du texte.

Une réunion décevante sur le fond (pas d'avancées majeures) et sur la forme, du fait d'un timing inadapté, tout cela est loin d'être à la hauteur de l'enjeu, tout comme les réponses du DRH.

Durant les 4 heures de réunion, chaque organisation syndicale a rappelé ses priorités. Toutes s'accordent à dénoncer l'absence d'un chapitre sur les rémunérations, un véritable engagement de la CDC à financer notre protection sociale et sur le volet emploi

Suite p.2

suite de l'article « Il manque la mesure pour tous »

une rédaction trop floue qui amoindrit la portée des enjeux. Sur ce dernier point, la demande porte surtout sur l'affirmation claire -dès le préambule- du respect de l'équilibre de l'emploi public à hauteur des deux tiers-un tiers de l'effectif total à la CDC et le retour dans le texte du **remplacement** des départs à hauteur de **un pour un** en nombre.

Pour le SNUP, les priorités sont :

1— **Le volet emploi** avec le remplacement des départs en retraite nombre pour nombre, sur la base de **1 recrutement pour 1 départ** et dans le respect de l'équilibre de l'**emploi public de deux tiers – un tiers du total de l'effectif**. Sur la base des chiffres produits par la DRS, nous avons rappelé que les départs seraient plutôt de l'ordre de 600 et que dans ses conditions il fallait avoir **un suivi annuel** des remplacements car le chiffre de 350 recrutements de fonctionnaires n'est déjà pas suffisant pour rétablir l'équilibre. Le SNUP demande aussi de prévoir que 80% des 110 recrutements sans concours de catégorie C s'effectue sur l'Ile de France et les DR.

2— **Des mesures touchant le plus grand nombre notamment :**

Rémunérations :

Alors que la CDC est secouée par des scandales (cf notre communiqué ci-joint) touchant y compris des hauts fonctionnaires de la maison, il est inadmissible de ne pas prévoir dans l'accord cadre des mesures sur le pouvoir d'achat.

C'est pourquoi le SNUP revendique pour tous les agents des augmentations collectives annuelles : pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C: 15 points d'ACF tous les ans – Pour les salariés : 15 points d'indice. Or l'accord cadre ne prévoit rien en termes de rémunération pour les fonctionnaires alors qu'il pourrait prévoir d'augmenter l'ACF ! Quant aux salariés, il leur octroie 30 points minimum sur les trois ans mais renvoie la discussion de l'enveloppe de points à la Négociation Annuelle Obligatoire, ce qui revient à réduire leurs augmentations !

Transports : une mesure sociale et écologique

Prise en charge à 100% des frais de transport sur la base du Pass Ile de France à prix unique et de celui des régions qui sera mis en place à la rentrée de septembre 2015. Tous les personnels percevraient, quel que soit le mode de transport utilisé, y compris le vélo, l'indemnité transport mensuelle (70€). Actuellement, la CDC paie 50% du pass navigo ou du titre de transport en commun, soit nettement plus cher que la mesure revendiquée, qui plus est incitera à utiliser les vélos...

Epargne salariale :

Le SNUP revendique avec les personnels, le droit à l'EPI comme choix d'épargne salariale aux mêmes conditions d'abondement que le PEE, pour tous les salariés, fonctionnaires ou statutaires de l'Etablissement Public.

Il s'agit d'une mesure d'équité pour les 5500 agents disposant d'un contrat actif à l'EPI et qui doivent garder la liberté de choix du support d'Epargne salariale, d'autant que la direction entend faire droit à la demande de monétisation des jours médaille dans le PEE ou le PERCO. **Il serait inacceptable que les jours médailles monétisés ne puissent être posés sur le produit d'Epargne Retraite CDC qu'est l'EPI.**

Médaille du travail :

Le SNUP revendique l'harmonisation des droits entre les personnels par l'octroi d'un mois de traitement (en jours de congés, en épargne salariale ou en rémunération) à chaque médaille 20 ans, 30 ans et 40 ans d'activité. Le compromis pourrait consister à débiter par un mois à l'une des médailles et améliorer le dispositif pour les plus jeunes (les « quadra » ayant 20 ans d'activité).

Avancements

Qu'il s'agisse des salariés, des fonctionnaires ou des statutaires en matière d'avancements et de promotions nous sommes loin du compte. Les « accommodements » -dixit M. Pény- illustrent sa conception étriquée de l'accord cadre. Le nouveau RH n'a visiblement pas pris la mesure de son poste à la CDC, dont les personnels sont payés sur fonds propres.

On le voit bien, l'objectif de parvenir à un accord qui répond de manière équilibrée aux revendications de la majorité des personnels, toutes générations et tous statuts confondus, pourrait être rempli en satisfaisant ces dernières revendications. Le seul comité technique du 12 mars avec le DG, permettra-t-il des avancées conséquentes ?

Actuellement, les points durs portent sur :

l'emploi, les rémunérations, la protection sociale, les avancements, les transports, l'EPI et la médaille du travail.

Les sujets reconduits à l'identique ou améliorés :

Mesures fin de carrière :

IDR, doublement carrière longue (sauf cumul MATT/Carrières longues), MATT (ouverte aux personnes handicapées) places en crèche, congés liés à la solidarité familiale, mécatat...

Les apprentis : 30 contrats pérennisés sur les 3 ans + prime de fin de contrat d'apprentissage, mais demande d'un engagement pour qu'ils bénéficient de la Convention Collective des salariés de la CDC : non satisfaite

Les PACTE : 30 en 3 ans (jeunes non diplômés de moins de 25 ans)

Sujets qui ont fait l'objet de compromis et d'avancées :

La pérennisation des CDP mais exigeance d'une prime de précarité de 10% encore non pris en compte ; souhait de clarification du texte afin que les contrats CDIés en droit privé soient inclus dans les recrutements de salariés (idem)

L'harmonisation des droits parentaux (congés de 28 jours aux pères de famille)

L'harmonisation des droits pour les ultra marins (prise en charge du billet d'avion pour la famille)

Les dons de jours de repos,

Les congés dépendance.

