



La Tribune du Snup

Une « rentrée » difficile à la Caisse des dépôts Soyons vigilants...

« Rupture Conventionnelle Collective, fin du suspens » ?

La loi de transformation de la Fonction publique a été adoptée cet été. La Caisse des dépôts va donc bientôt mettre à la signature le projet d'accord RCC/CAA.

N'en déplaise à l'UNSA qui nous accuse de « vociférer à longueur de journée contre les syndicats réformistes », le SNUP continue de penser que ce **projet est néfaste pour notre Etablissement**. En effet, rien ne justifie la mise en place d'un plan de départs volontaires à la CDC, et si vous avez des doutes, posez-vous bien la question : à qui profite le crime ?

Dans ce dossier, nous espérons donc que les adhérents de la CFDT voteront contre la signature de ce projet. Si tel est le cas, nous pourrions, avec la CGT et la CFDT demander à la Direction la négociation d'un accord sur une Cessation Anticipée d'Activité digne de ce nom.

Certes le SNUP n'est pas majoritaire à la CDC, mais avec les 11% de représentativité que vous lui avez donnés, il défend au mieux les intérêts des personnels et la survie de notre Etablissement public. Pour nous, il est donc hors de question de casser le statut de la Fonction publique de l'intérieur et de donner des sommes astronomiques à 200 personnes dans le cadre d'une rupture conventionnelle... Alors que les personnes restant en poste n'ont pas droit à une prime exceptionnelle pour les bons résultats de l'EP et qu'elles doivent subir des réorganisations à tout vent y compris des déménagements...

On vous le dit, cet accord est mauvais pour les personnels, alors mobilisez-vous et faites le savoir !

« Elections COSOG avec une nouvelle convention » ?

En décembre, vous élirez vos nouveaux représentants pour le COSOG. Le SNUP déposera une liste et il compte sur votre soutien. Comme à l'accoutumée, nous viendrons à votre rencontre durant le mois de novembre pour échanger sur le sujet.

Mais en attendant, la Direction veut mettre en place une nouvelle convention de délégation de gestion. Est-ce le bon timing ? Le SNUP ne le pense pas...

D'autant que la Direction coupe la négociation en 2. Avant les élections, elle revoit le principe du calcul de la subvention sans vouloir augmenter sa participation. Après les élections, elle envisage la mise à disposition des personnels au sein du COSOG, une perspective que le SNUP rejette.

Le SNUP ne comprend pas cette précipitation et il y voit un danger, car dissocier ces 2 points ne laisse pas de marge de manœuvre dans la négociation de la 2ème partie...

Soyez vigilants et apportez nous votre soutien lors du scrutin de décembre pour que nous puissions défendre vos intérêts au mieux !

**Nous sommes
tous concernés !**

« Négociation du nouvel accord QVT » ?

La Direction a prorogé l'accord existant jusqu'à la fin de l'année et elle convie les organisations syndicales à la signature d'un nouvel accord en décembre. Trois mois pour traiter un sujet d'une telle ampleur dans un contexte électoral (élections COSOG), est-ce bien raisonnable ?

Le bilan de la QVT à la CDC n'est pas reluisant : le SNUP a donc eu raison de ne pas signer cet accord.

Quelques avancées (plage horaire étendue, semaine de 4 jours...) ne sauraient cacher la dégradation de la Qualité de Vie au Travail rencontrée par les personnels au quotidien : déménagements à répétition dans des environnements moins attractifs (vive WeWork et les

Openspace), réorganisations à tout va, etc...

Les personnels ne s'y sont d'ailleurs pas trompés, il suffit de lire le résultat du dernier baromètre social...

Le SNUP espère qu'il pourra négocier un bon accord pour les personnels... Mais soyons clair, il en doute, vu le temps qu'a mis la Direction à lancer la négociation de cet accord !

« Des réorganisations et des déménagements » ?

Directions de la Banque des territoires, des retraites, des ressources humaines, des risques, de la communication, tout y est passé au 1er semestre... Et boum, ça continue à la rentrée pour ces mêmes directions avec en plus une réforme systémique de DEOF qui sort du chapeau ?

Face à ce constat, les personnels ont du mal à suivre et à se motiver... On vous rassure, le SNUP a du mal aussi à suivre et comprendre tous ces changements !

« CDC Mutuelle » ?

Personnels en grève, mal être au travail, administrateurs irresponsables... **Quel sera la position de la Direction de l'EP sur l'avenir de CDC Mutuelle ?**

Le SNUP sera vigilant sur le traitement de ce dossier !

« Loi PACTE dont le rapprochement CNP/LBP » ?

La CDC va intégrer les dispositifs de la loi PACTE la concernant et le SNUP est inquiet :

- Quel sera le montant du versement fait à l'Etat ?
- Suppression du Caissier général : quel impact pour l'EP et les personnels de DEOF ?
- Arrivée de 2 représentants du personnel à la Commission de surveillance : les prémices d'un conseil d'administration ?
- Intégration de la CNP à LBP : moins de dividendes pour la CDC et les personnels de la CNP sortent du périmètre du Groupe ?
- Contrôle de l'ACPR, etc...

Attention DANGER avec la mise en place de cette loi, soyons attentifs !

Le syndicalisme engagé au quotidien !

L'Etablissement
Public CDC
j'y tiens !

**MOBILISEZ
VOUS**

La Tribune du Snup

Retraites par points : Attention danger !

La réforme des retraites présentée en juillet par Jean Paul Delevoye s'appliquerait à partir de 2025. Il s'agit de remplacer le système actuel, fonctionnant essentiellement par annuités, par un système universel fonctionnant par points.

« Un système plus lisible » ?

Avec le système par annuités, les prestations sont définies et engagent la société sur un taux de remplacement à assurer au moment du départ en retraite en fonction des meilleurs salaires de la carrière. Avec le nouveau système, des points seraient cumulés tout au long de la carrière et ce n'est qu'au moment du départ qu'on pourrait connaître la valeur du point et donc le montant de sa pension.

La retraite par points, c'est davantage d'incertitude pour chacun.

« Un système pour rétablir la confiance » ?

Les valeurs de points données dans le rapport sont du pur affichage puisqu'elles changeront au gré des évolutions économiques et démographiques. Par exemple, une simple décision d'augmentation des durées ou de recul de l'âge pivot diminue la valeur du point qui est appliquée à un âge donné.

La valeur du point ne sera pas acquise, la pension pourra diminuer au fil du temps.

« Un âge de départ maintenu à 62 ans » ?

L'âge légal d'ouverture des droits serait maintenu à 62 ans mais le rapport Delevoye évoque un âge pivot de 64 ans, au-dessous duquel la pension serait amputée de 5% par année manquante. Un mois après, le Président a annoncé sa préférence pour un système de calcul de la valeur du point à partir d'une durée de cotisation. Quelle que soit la solution retenue, il s'agit d'un report déguisé de l'âge de départ à la retraite puisque dans un cas, les pensions seraient amputées de 5% par année manquante, et dans l'autre cas, il y aurait une décote en dessous de 43 ans de cotisations, cette durée devant même augmenter alors même qu'elle est déjà hors de portée.

« Un système plus juste » ?

Le nouveau système reviendrait à intégrer dans la base de calcul de la retraite, l'ensemble des rémunérations d'une carrière dont les primes, les plus mauvaises années comme les meilleures années, et non plus les 25 meilleures (régime général) ou les 6 derniers mois (Fonction publique).

Si les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière pour les protéger de l'arbitraire, leur

rémunération est souvent faible en début de carrière. Prendre en compte l'ensemble des rémunérations de la carrière pénalisera donc lourdement les fonctionnaires, sans que l'intégration des primes ne le compense. Aucune simulation de pension n'est donnée dans le rapport Delevoye pour les fonctionnaires ayant peu de primes et pourtant

pointés comme particulièrement défavorisés par une réforme par points. Pour les autres, la prise en compte des primes permet dans certaines situations de ne pas baisser la pension mais ne permet pas de l'améliorer.

La retraite par points, c'est une solidarité mise à mal pour favoriser les assurances individuelles et la capitalisation !

Un système injuste qui pénalisera les fonctionnaires !

« Les pensions ne baisseront pas » ?

Les quelques simulations de pensions qui figurent dans le rapport Delevoye ne font apparaître que des hausses ou de petites baisses du montant des pensions. Mais l'entourloupe consiste à aggraver les paramètres actuels (ainsi ce sont 44,3 annuités qui ont été prises pour calculer les droits à pensions dans le système actuel de la génération 1990) pour prétendre que le nouveau système ne dégrade pas les pensions. Le SNUP CDC FSU alerte sur une probable baisse généralisée des pensions. En effet, l'objectif affiché est de plafonner la dépense globale pour les retraites à 14% du PIB alors que dans les prochaines années la part des retraités parmi la population va augmenter : cela implique donc une baisse du montant des retraites. Baisse qui sera plus facile à organiser avec un système par points.

La retraite par points permettra de baisser le niveau des pensions

« La solidarité sera préservée » ?

Une majoration de pension de 5% par enfant remplacerait les différents droits familiaux actuellement existants. Or, cela serait très loin de compenser la suppression des bonifications de trimestres, des majorations de durées d'assurance et des majorations de pension pour 3 enfants. En l'état, le projet pénaliserait donc lourdement les femmes contrairement à ce que le rapport affirme. Par ailleurs, la prise en compte des temps partiels et du congé parental pour élever un enfant comme du temps plein seraient purement et simplement supprimées.

Les femmes paieront un lourd tribut !



Attachée au droit, pour le public comme pour le privé, à la retraite dès 60 ans, la revendication d'un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix reste d'actualité.

Il faut :

Augmenter les salaires, Revaloriser le niveau des pensions, Eradiquer les inégalités femmes/hommes, Garantir les droits familiaux et les pensions de réversion, Prendre en compte les années d'étude et de stages, Prendre en compte la pénibilité du travail et aménager les fins de carrière.