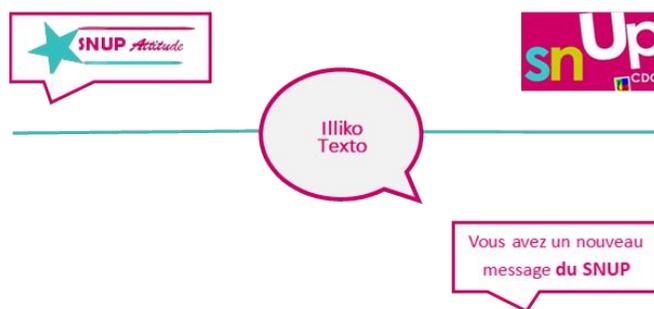


Le 17 mai 2021



Ras le bol de cette CDC 2.0

ACCORD RTT

Le dialogue social au sein de la CDC est exécration, c'est le constat que dresse **le SNUP** depuis des mois et qui justifie notre attitude incisive à travers nos communications/ déclarations ! Incroyable, les journalistes de Liaisons Sociales s'en émeuvent dans un article de mai 2021 ([cf. lien article](#)).



La dernière réunion portant sur la thématique « Temps de Travail dans le cadre de la QVT » reflète parfaitement la dégradation continue des rapports entre les partenaires sociaux et la Direction au point que toutes les organisations syndicales ont décidé de claquer la porte au bout d'une heure et demie seulement !

Vous devez vous douter que le SNUP ne fait plus confiance aux dirigeants de cette maison, mais plus surprenant, certains syndicats pourtant d'habitude plus complaisants commencent à sentir comme un parfum de trahison...

Pour rappel, **le SNUP** et la CGT n'ont pas signé l'année dernière les accords QVT et télétravail.

Comme nous l'évoquions déjà dans notre [illiko du 16/07/2020](#), la Direction n'a jamais caché son intention durant la négociation **d'allonger la pause méridienne de 15 min** et de favoriser le passage au forfait des cadres. **Mais afin de contenter les signataires et d'afficher « des avancées », notre gentil DRH a fait preuve de patience avant de revenir à la charge !**

Mieux encore, on voudrait aujourd'hui nous faire croire que cette disposition vise à favoriser le droit à la déconnexion des agents ! La Direction se pose moins de questions en se refusant à rétablir le badgeage durant les périodes de TOD... ce qui permettrait pourtant de comptabiliser les heures effectivement travaillées et de **DECONNECTER** en posant des jours crédit d'heures dans un contexte marqué par une activité accrue ! L'enjeu consiste à faire passer les organisations syndicales **pour les méchants** (cf flash info RH 461 du 5/05/2021) en nous incitant à céder **au chantage** par la pérennisation de mesures qui sont déjà perçues comme des acquis pour beaucoup (semaine de 4 jours, MATT et EIS 7h-20h) en contrepartie de l'allongement de la pause méridienne de 15 min.

Bien évidemment, le timing de cette annonce n'est pas anodin puisque la reprise sur site devrait se faire progressivement avec l'allègement des mesures gouvernementales.

Mais pensez-vous qu'une issue favorable à la demande formulée par la Direction puisse être trouvée si la modification de l'accord ARTT ne se traduit que par un sentiment de perte pour les personnels ?
En tout cas, vous pouvez compter sur le SNUP pour s'opposer à toute régression sociale !



Après avoir participé à deux séances de négociation sur le futur accord cadre, le SNUP reste dubitatif sur les orientations qui seront prises par la CDC en termes d'emplois, compétences et parcours professionnel.

- 1. Le non-respect du ratio 2/3 publics et 1/3 privés** et la volonté de la Direction de ne pas rectifier le tir conduiront inexorablement à la destruction du statut d'Etablissement Public à caractère spécial de la Caisse des Dépôts.
Il ne s'agit peut-être que d'un détail pour certains mais il est important de comprendre que **l'ensemble des acquis sociaux** pourrait être à terme **bouleversé**.
Les spécificités du statut public concourent à assurer un cadre protecteur pour les personnels de droit privé. La recrudescence de recrutements de droit privé favorisera la privatisation de l'EP avec les risques que cela comporte et un recours trop grand à des contractuels de droit public finira par niveler par le bas les droits de tous les personnels de la Caisse des Dépôts.
- 2. Le SNUP peut concevoir que la Caisse des Dépôts aura des besoins en termes d'emplois sur les prochaines années. Mais la DRH part du principe que la ressource n'est pas disponible en interne et qu'il faudra systématiquement recruter en externe pour les postes à haute valeur ajoutée. La formation apparaît ainsi totalement négligée et les passerelles entre filières/emplois très floues !**
Pourtant, compte tenu de la volonté de digitaliser l'EP et de développer les nouvelles technologies (comme l'intelligence artificielle) pour rechercher toujours plus de gains de productivité, la question du sort des personnels se pose ?
Malheureusement la Direction ne semble pas avoir, ce coup-ci, de plan précis... si ce n'est d'écarter les fonctionnaires des recrutements pour embaucher des experts à prix d'or afin de pallier aux « carences » en termes de compétences sur certains bassins d'emplois. Sauf que sans penser à demain, c'est à dire sans trajectoire de carrière, ces mêmes experts pourraient à l'avenir devenir obsolètes !
- 3. La volonté de l'UNSA de reconduire le dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC)** malgré une faible demande : **70 départs programmés** pour 40 départs effectifs en mars 2021 dont un quart de cadres de direction. Le SNUP rappelle que l'objectif initial visé par les signataires (UNSA, CFDT, CGC) **était de 200 RCC** sur la période 2019-2021 et qu'une provision astronomique de 30 M€ a été passée en prévision de cette charge. Alors, cela vaut-il vraiment le coup de consacrer autant d'argent à un dispositif qui ne fonctionne pas et qui n'est pas demandé par les personnels de l'EP ?

Le SNUP ne le pense pas : il estime que le montant alloué à la RCC serait **plus utile pour former les personnels** et reconduire **la CAA** afin de favoriser **le recrutement des jeunes !**

Défendre vos intérêts
et vous informer,

snUp

C'est cela la
SNUP Attitude !