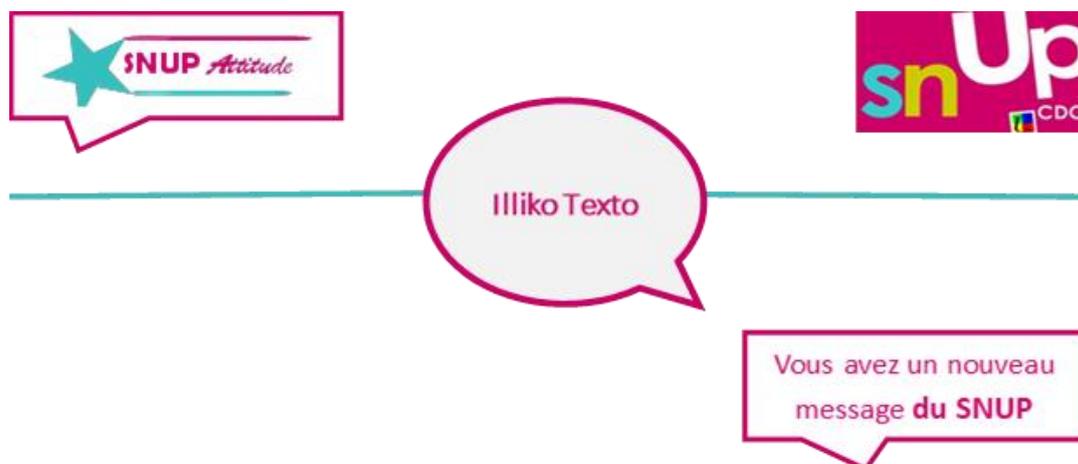


Visitez le site du SNUP : <https://snup-cdc.fsu.fr>

Le 26 novembre 2021



Monsieur le DG, s'il vous plait, partez !

Des régressions sans précédents dans le projet d'accord-cadre 2022-2024

Le SNUP ne cache pas son exaspération !

Plus de 20 séances de négociations accord-cadre 2022-2024, plutôt « devrions-nous dire de discussions stériles » aboutissant à un « torchon » qui remet en cause de nombreux acquis :0%



- **Disparition** de la référence à un emploi cible de **2/3 public 1/3 privé...** C'est tout simplement le statut d'Etablissement public qui pourrait disparaître.

800 départs à la retraite sont prévus sur la période triennale dont +70% de fonctionnaires mais aucun objectif ambitieux pour les remplacer ! Par contre, la Direction affiche une volonté de recourir davantage aux Contractuels de Droit Public à durée Indéterminée (CDPI) et ambitionne d'assouplir l'encadrement du recrutement de salariés par la modification du décret du 13 Juillet 1998.

Vous comprenez, la Caisse des Dépôts a aujourd'hui des besoins dans le domaine du numérique mais aussi dans le réglementaire avec la supervision ACPR (merci Pacte !) et ces compétences ne peuvent pas être pourvues au sein du bassin public !

Mais attention, si les premiers concernés par ce bouleversement public-privé sont les fonctionnaires, la montée des salariés au sein de l'Etablissement public associée à une précarisation de l'emploi public (CDPI et contrats de projets) induira inéluctablement à la remise en cause **de la convention collective !**

- **Non reconduction de la Cessation Anticipée d'Activité (CAA)** mais une timide amélioration de la MATT vient de nous être proposée... Au maximum, cela vous fera gagner une dizaine de jours 2 ans après l'âge légal (aujourd'hui 62 ans). En effet, le dispositif proposé incite à **travailler le plus longtemps possible** : est-ce cela que vous attendiez ?

Pourtant, **le SNUP** avait bien demandé à la Direction le cumul en fin de période de l'abondement des jours employeur MATT et du CET afin de donner la possibilité de bénéficier d'une période d'inactivité avant le départ à la retraite mais nous n'avons pas été entendus !

- **Suppression du plancher-plafond de points/PFT** versé sur la période triennale. Certains pourraient se réjouir de cette mesure, mais la « méritocratie » laissera place à des dérives et à une montée des inégalités au sein de la CDC.

Nul besoin de vous cacher que les premiers bénéficiaires de cette mesure seront les plus grosses rémunérations ! Pour masquer la future réalité, la Direction met en avant la forte progression de l'enveloppe sur l'année 2022, qui n'est qu'un rattrapage au vu du creux constaté sur l'année 2021 (rappelez-vous que le contexte macroéconomique a justifié d'une politique d'austérité). Alors, gare à ne pas tomber dans le panneau, le fait de pouvoir donner plus à certains se traduira par des revalorisations moins importantes pour d'autres afin de pouvoir respecter le budget alloué... Et comme la Direction ne propose plus de plancher, **estimez-vous heureux si vous récupérez des points sur la période triennale ?**

Les bas salaires (moins de 3 SMIC/mois) ne sont pas oubliés par notre cher DRH, ils auront l'assurance de bénéficier d'une augmentation de 0,5% par an, soit moins que l'inflation actuelle et à venir !

- La PVO Collective (PVOC) connaîtrait une courte existence puisqu'elle serait remplacée par **la généralisation de la PVO Individuelle (PVOI)**. Bien évidemment, les bénéficiaires de la future ex PVOC ne toucheront pas 5% mais pour les contenter, on leur promettra à terme 4% alors que ceux qui sont actuellement sous le régime de la PVOI à 5% verront leur taux tendre vers 6% en 2024. A priori, cette mesure semble bonne mais **le SNUP** craint que la variable d'ajustement se situe au niveau **du taux de réalisation des objectifs** (un passé proche nous a malheureusement démontré que l'atteinte de 100% des objectifs équivalait à 90% de PVO).
- Et que dire **du refus** de la Direction d'attribuer à tous les agents publics **la médaille du travail des 20 ans dès le 1^{er} janvier 2022** (pour rappel, seuls ceux remplissant la condition au 1er janvier 2012 y ont droit)... Il est vrai que la Direction veut en discuter l'année prochaine, mais pourquoi ne l'inscrit-elle pas dès maintenant dans l'accord ?

Le SNUP fait **le constat amer** que cette Direction, avec à sa tête Eric Lombard, a pour ambition **de casser le statut public de notre Etablissement** par la remise en cause des acquis pour en faire **une banque classique où la performance, les valeurs de portefeuille et la rétribution individualisée seraient la norme.**

Pour rappel, le SNUP n'est pas là pour défendre les droits d'une minorité mais il travaille dans l'intérêt du plus grand nombre. En syndicat responsable, **le SNUP s'opposera à ce projet si la Direction ne propose pas d'avancées significatives !**

Droit à la déconnexion



Et de manière concomitante, la Direction ne cache pas son désir de faire passer le plus de personnels au forfait !

Le plus surprenant c'est que cette disposition est envisagée dans une négociation dédiée au droit à la déconnexion, cherchez l'erreur !

Bref faisons l'impasse de tout cela, plutôt que de permettre aux télétravailleurs de badger depuis leur domicile afin que les personnels soumis au décompte horaire puissent faire du crédit d'heures lorsqu'ils travaillent de chez eux, la Direction préfère imposer **le passage au forfait** ! Eh oui cette disposition permettrait de régler le problème des nombreuses heures écrêtées chaque trimestre, soit plus de 50 000 heures travaillées non rémunérées, ni récupérées sur l'année 2020 !

Alors que le forfait jour n'est limité qu'à un nombre restreint de fonctions (essentiellement des postes d'encadrement), il est envisagé de modifier les critères d'éligibilité au forfait jour afin que n'importe quel cadre puisse y être assujéti ! « Des compensations financières sont promises » comme à l'habitude mais lorsque l'on demande des chiffres sur les premières victimes du passage au forfait, aucune donnée ne nous ait transmise...

S'engage désormais un chantage de la part de la Direction... Celle-ci nous menace de ne pas pérenniser l'EIS 7h-20h et sous-entend que la mise en place de la fameuse MATT améliorée est conditionnée à la modification des critères d'éligibilité au forfait jour.

Mais **le SNUP ne cédera pas** à la démarche destructrice poursuivie par notre DG afin de **favoriser le démantèlement de la Caisse des Dépôts**, nous ne voulons pas devenir l'égal d'une vulgaire banque où tous les cadres ont pour régime de base le forfait jour !

Défendre vos intérêts,

snUp

C'est avant tout cela la
SNUP Attitude