



Accord cadre

Carrières

Désaccord

Accord-Cadre 2022-2024 : une étape supplémentaire contre les droits des personnels et l'avenir de la CDC

Equilibre public privé

Rémunération

Régressions



Accord-Cadre 2022-2024 : une étape supplémentaire contre les droits des personnels et l'avenir de notre Établissement public

**Seules deux organisations syndicales sur cinq ont signé cet accord :
est-ce normal ?**

2021 s'est conclue par la signature de l'accord-cadre 2022-2024 par 2 organisations syndicales habituées à l'exercice.

L'accord-cadre de la CDC est un des accords importants en termes de droits pour le personnel : il est celui qui est censé garantir une équité pour tous les personnels dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

L'exercice « négocier un accord-cadre » existe depuis plus de 20 ans à la CDC, et a pu permettre l'obtention de droits nouveaux pour le personnel et la garantie pour la CDC de rester un Établissement public attractif : tous les précédents directeurs de la CDC l'avaient compris, mais le DG actuel continue d'appliquer une feuille de route destructrice pour nos droits et nos missions d'intérêt général.

Pourquoi la CGT et le SNUP ne l'ont pas signé ?

La CDC et l'emploi

Depuis le premier accord-cadre, l'emploi et le statut de la CDC y étaient confortés. Dans celui-ci, la direction actuelle n'a pas voulu écrire noir sur blanc la volonté de maintenir l'équilibre 2/3 de personnel public et 1/3 de personnel privé : c'est du jamais vu, qui pour nos deux organisations syndicales est la porte ouverte à la perte de statut d'Établissement public à terme. Aller dans ce sens est irresponsable : la cour des comptes a déjà averti que si le ratio de personnel public et privé venait à s'inverser, la pérennité du statut d'Établissement public pourrait être remise en cause ainsi que tous les avantages associés.

L'inquiétude est renforcée si vous y rajoutez la politique d'emploi prévue sur les trois prochaines années, La direction indique plus de 800 départs sur la période dont une grande part de fonctionnaires ; les recrutements proposés non seulement ne comblent pas les départs, mais ne tiennent absolument pas compte de l'équilibre public/privé. La direction envisage même de revoir le décret de 98 qui liste les postes accessibles aux salariés sous convention collective. Et rien pour compenser la charge de travail excessive dans certains services !

Sur l'emploi des précaires la direction s'engage à la maîtrise du recours à l'emploi non permanent, dans une approche sociale et responsable : BLABLABLA !

Non la politique de l'emploi menée par la direction ne va pas dans le bon sens.

La CDC et les carrières

Et que dire de ce qu'on ne peut qu'appeler une régression :

- Finie l'augmentation minimum de PFT : hier 6% garantis sur 3 ans, demain rien
- Finie l'augmentation minimum d'indice des salariés : hier 20 points sur 3 ans, demain rien
- Fini le dispositif de fin de carrière : hier la CAA, demain rien

Et pour mieux appréhender son activité, chacun sera désormais soumis à la réalisation d'objectifs individuels évalués lors d'un entretien d'objectifs et de performance (EOP) ainsi qu'un entretien professionnel ! Quand on voit comment la direction « interprète » les résultats pour verser le minimum de prime, on ne peut qu'être sceptique (ou dubitatif ou inquiet) pour la suite. C'est la politique de l'individualisation du travail ! Est-ce compatible avec les missions d'intérêt général ?

Concernant les promotions, les quotas établis restent à un niveau bas, les managers continueront à gérer la pénurie et le personnel à attendre une hypothétique promotion. Exemple : 90 catégorie B promus en A sur la période, soit 6% de l'effectif (1536 catégorie B), ce qui porte l'espérance d'une promotion à 17 ans... Et 13% des CEA éligibles, c'est à dire ayant l'indice mini des CEB, seront promus sur 3 ans en CEB (soit environ 30 / 476 CEA ce qui porte l'espérance d'une promotion à 15 ans). Patience ! Patience !

Seuls points positifs : une amélioration des dispositifs en cas de mobilité, quelques avancements spécifiques (mesure d'âge) et quelques promesses concernant les jeunes (apprentis, agents occasionnels ...) ; mais comment y croire quand le bilan de l'accord 2019-2021 montre que la direction n'a même pas respecté les quelques engagements pris pour les jeunes ?

Après tous les efforts faits par le personnel durant cette période de pandémie difficile, le personnel était en droit d'obtenir un accord gagnant/gagnant. La direction préfère un accord gagnant (pour elle) / perdant (pour le personnel).

Le mandat de Monsieur Lombard aura été celui de la plus forte régression sociale pour le personnel grâce à l'appui d'organisations syndicales qui se disent réformistes mais qui accompagnent cette régression en vous cachant les conséquences à long terme de cette politique.



**Notre position est claire :
la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !**

Pour la CGT et le SNUP, le cadre de la négociation au sein de la CDC ne peut plus continuer tel quel. Il est temps de se rassembler pour constituer une véritable force d'opposition face à cette direction, pour reconquérir des droits essentiels pour le personnel et sauver l'Établissement public.

Nos deux organisations syndicales ont constaté qu'elles défendaient les mêmes revendications ; pour faire front elles ont décidé de proposer une force syndicale unie pour la défense du personnel et la sauvegarde de la Caisse des Dépôts, contre la régression sociale.

Pour les prochaines élections professionnelles de décembre 2022 le SNUP et la CGT s'associeront et proposeront des listes communes de candidats. C'est une décision forte pour l'avenir de la CDC et de son personnel.

Ensemble et unis pour être plus efficaces face à la direction. Mobilisons-nous pour nos droits. Gagnons ensemble.

Accord cadre

Désaccord

Carrières



Equilibre public privé

Rémunération

Régressions