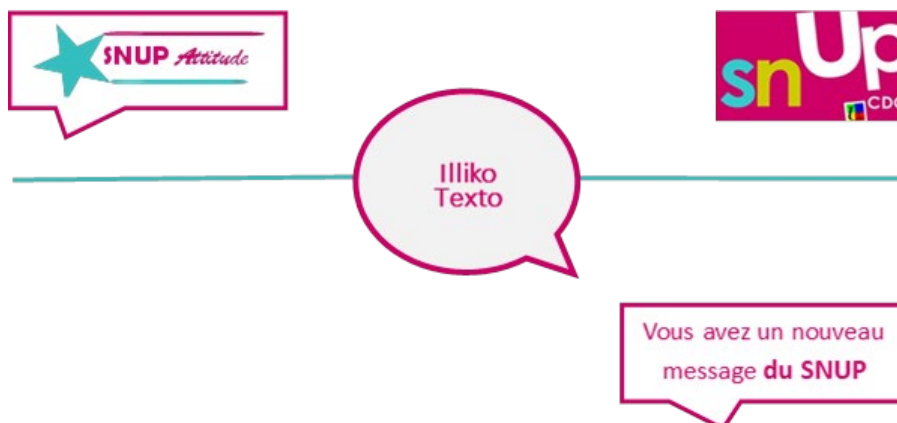


Visitez le **site du SNUP** :

<https://snup-cdc.fsu.fr/>

Le 8 février 2022



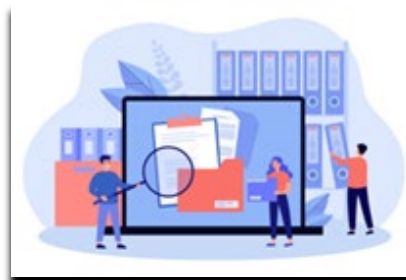
## Décrypter le vrai du faux...

### ...sur l'accord-cadre 2022-2024

**Le SNUP** n'a pas signé l'accord cadre comme deux autres organisations syndicales représentatives de l'EP.

Aux côtés de **la CGT**, nous vous avons expliqué durant deux HMI (28/01/2022) et à travers une publication commune les raisons qui ont motivé notre décision.

Cet accord n'est pas bon et nous le réaffirmons !



Le document a beau être volumineux (comme pour faire croire à une intense négociation aboutie) mais il n'en demeure pas moins mauvais, sûrement parce que pendant des mois nous avons été roulés dans la farine et que nous partions de trop loin pour parvenir à un accord « correct ».

**Le SNUP** s'efforce de renforcer les acquis sociaux et de gagner des droits nouveaux mais on est très loin du compte avec cet accord cadre.

1. ~~Un accord qui garantit à la CDC le statut d'Établissement public~~

N'aurait-il pas été nécessaire de fixer **un objectif cible en termes d'emploi public et privé** pour avoir cette garantie ? **Plutôt que d'inscrire dans le marbre le ratio 2/3 public et 1/3 privé et de demander son respect**, les signataires de l'accord cadre 2022-2024 préfèrent se fier aux belles intentions du DRH.

Pourtant, celui-ci ne compte recruter que 50% d'agents publics en 2022 et ne dit rien sur son ratio de recrutements 2023 et 2024... alors même qu'il y a des départs massifs de fonctionnaires sur la période !

## 2. La transformation de la PVOC en PVOI se traduira par un gain ?

Au lieu de toucher 4% en 2024, les personnels qui étaient éligibles à la PVOC ne devraient-ils pas toucher 5% comme tout bénéficiaire d'une PVOI ?

Pour faire passer la pilule (et maintenir un écart), la Direction augmentera à 6% la PVOI des agents anciennement assujettis à 5%.

Très bien, mais espérons juste qu'à l'avenir **100% des objectifs atteints** ne se traduira pas par **des taux de versement bien plus hétérogènes** (100% pour un petit nombre, 90% pour ceux qui seraient un peu moins chanceux, 80% pour la masse... et même peut être 0% pour une partie des agents qui étaient sous PVOC).

## 3. Valoriser les parcours professionnels par la mobilité.

Les personnels qui cherchent à faire une mobilité et qui n'y arrivent pas apprécieront... Idem pour celles et ceux dans le réseau dont la situation familiale ne permet pas de changer d'affectation géographique ! Sans parler des agents qui se sentent bien sur leur poste et qui privilégient le développement de leur expertise/spécialisation plutôt que la mobilité !

## 4. Pérenniser les CDP et leur assurer un avenir à la CDC...

Ne serait-ce pas plutôt le moyen de profiter d'une main d'œuvre pas chère, maniable et corvéable à merci, pour expérimenter à grande ampleur **les Contrats de Droit Public à Durée Indéterminée (CDPI)** en lieu et place des fonctionnaires ?

En clair, des contrats moins protecteurs en l'absence de la convention collective des privés et qui n'offrent pas la protection du statut (pas la garantie de l'emploi des fonctionnaires).

## 5. Reconduction de la très demandée et coûteuse Rupture Conventionnelle Collective (RCC) pour 85 personnes !

Par contre, **fin du dispositif Cessation Anticipée d'Activité (CAA)**.

**Le SNUP** se préoccupe de **préserver l'emploi** et **d'améliorer les conditions des personnels en place** y compris en fin de carrière quand d'autres préfèrent détruire des postes et servir les intérêts du « patron ».

## 6. **Suppression du plancher-plafond de points** pour les augmentations individuelles des salariés. Idem pour la PFT des fonctionnaires.

On vous vend en compensation la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) pour les agents de droit public et la garantie inflation (GERI) pour les personnels de droit privé.

Sauf que pour cette dernière, il ne s'agit que **d'une prime** qui sera versée aux salariés éligibles (ceux dont la rémunération indiciaire n'a pas augmenté aussi rapidement que l'inflation sur les 4 dernières années) **uniquement durant le plan d'actions de l'accord cadre c'est-à-dire entre 2022 et 2024**.

Vous comprenez que **ce dispositif est très différent d'un plancher** dans la mesure où **les points étaient acquis de manière définitive sur tout le reste de la carrière**.

Et n'oublions pas que le plafond de points/ PFT sur le précédent accord cadre permettait d'éviter des dérives. Un manager pourra désormais augmenter comme il le souhaite les personnels qu'il encadre (par exemple s'il dispose d'une enveloppe de 50 points à répartir sur 3 salariés, il pourra donner 40 points à l'un, 10 points à l'autre et 0 au dernier).

**Le risque** est donc qu'il y ait **plus de déçus** que de gagnants.

7. La majorité des agents publics n'a toujours pas droit à la médaille du travail des 20 ans.

La Direction refuse d'enlever le critère suivant « remplir cette condition **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012** » pour l'octroi de la médaille des 20 ans des agents de droit public. Elle renvoie ce débat à une négociation ouverte en 2022 pour pérenniser le dispositif avec une indemnisation en lieu et place de jours médailles... Alors que **le SNUP** souhaite que la Direction donne le choix aux agents entre « jour » ou « prime » : affaire à suivre...

8. Enfin, laisser entendre que cet accord est ~~protecteur~~ n'est pas juste.

D'ailleurs, si tel était le cas, les négociations ne se seraient pas achevées à quelques mois d'une échéance électorale nationale majeure alors même que nous sommes entrés dans la dernière année du mandat du Directeur Général.

Petit rappel, notre cher DG nous a démontré à plusieurs reprises qu'il pouvait se montrer réformateur par rapport à ses prédécesseurs (suppression du livret salarial garanti, plafonnement des comptes courants CDC ou encore cession du chalet de Courchevel).

Récemment, le DRH n'a quant à lui pas hésité à appliquer unilatéralement une disposition Fonction publique aux salariés de droit privé (2,5 €/jour d'indemnité TT avec un plafond à 220 €/an) alors que les représentants du personnel désiraient bien plus !

**Alors ne pensez-vous pas qu'il aurait été plus sage de proroger l'accord-cadre 2019-2021 dans l'attente du renouvellement de la Direction plutôt que de se précipiter ?**

