

Visitez le **site** du **SNUP** :

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

Le 21 juillet 2022



Illiko Texto

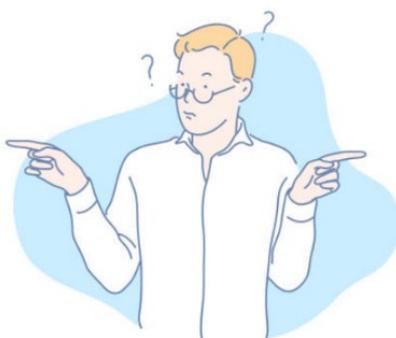
Vous avez un nouveau message du **SNUP**

**Attention à ne pas se réjouir trop vite...**

## Nouveau référentiel mobilité

En tout début de mois, la Direction s'est félicitée à travers le flash info RH n° 561 de la mise en place d'un nouveau référentiel mobilité permettant de bénéficier d'une revalorisation indiciaire jusqu'à 9% pour les salariés et 12% de PFT pour les fonctionnaires (cas de figure le plus favorable n°3).

Sauf qu'en y regardant de plus près, **le SNUP** s'interroge...



1. Quel que soit le cas de figure, **les fonctionnaires/CANSSM ressortent perdants par rapport aux salariés**. Peut-être parce qu'en l'absence du maintien du ratio d'emploi 2/3

public 1/3 privé dans l'accord cadre 2022-2024, la Direction ne compte plus sur cette population d'agents de droit public...

L'essentiel des mobilités s'inscrira dans le cas de figure n°1 (mobilité vers un poste non encadrant). Mais **4% d'augmentation de PFT pour un fonctionnaire n'équivaut pas à une revalorisation indiciaire de 3% pour un salarié !** Et que dire des cas de figure n°2 et n°3 qui ne bénéficieront pas au plus grand nombre !

**Le plus problématique dans l'histoire est l'absence de cohérence de la part de la Direction.** En effet, la réplification de la hausse de la valeur du point des fonctionnaires de **3,5%** au 01/07/2022 se traduit par une augmentation de la valeur du point des privés de **2,1%** dans la mesure où le traitement représente en moyenne 60% du revenu des personnels de droit public (40% pour les primes).

Il en découle que pour une mobilité, **la grille de transition augmentation de la PFT fonctionnaires/CANSSM – progression de la rémunération indiciaire salariés aurait dû être la suivante :**

		Nouveau référentiel mobilité		Revalorisation correcte Fonctionnaires / CANSSM
		Fonctionnaires / CANSSM	Salariés	
Cas de figure 1	Changement de fonctions se traduisant par une évolution du contexte de travail, une évolution attendue des compétences ou une prise de responsabilité sans prise d'encadrement.	4%	3%	7,5%
Cas de figure 2	Changement de fonctions se traduisant par une prise de responsabilité avec encadrement hiérarchique ou fonctionnel, ou une évolution significative du périmètre de management	8%	6%	15%
Cas de figure 3	Changement de fonctions représentant une prise de risque personnelle pour le candidat et l'employeur : changement de métier, prise de responsabilités particulièrement significatives, forte exposition et enjeux cruciaux pour l'Etablissement public (critères cumulatifs).	12%	9%	22,5%

**La Direction joue à un jeu dangereux en différenciant les deux populations. Le SNUP demande l'augmentation du montant de PFT des agents fonctionnaires.**

2. Le nouveau référentiel de mobilité fait suite à la signature de l'accord cadre 2022-2024. Il introduit désormais **des augmentations en deux temps lors d'une mobilité** (x% au moment du départ et y% un an plus tard).

Un changement profond par rapport au monde d'avant puisque les concernés auront désormais **une obligation de résultat !** Ainsi, pour toucher les montants promis (par exemple, augmentation de 3% pour un salarié ou 4% de PFT pour un fonctionnaire/CANSSM dans le cas de figure 1), il faudra donner satisfaction avec pour risque que l'obligation de résultat devienne de plus en plus forte avec le temps puisqu'il n'y a pas de revalorisation minimum au moment du départ !

Et ne parlons même pas de la possibilité d'un scénario similaire à la PVO pour ce nouveau référentiel mobilité (pour rappel, l'atteinte de 100% des objectifs ne donne pas systématiquement lieu à un versement de 100%).

3. **Un cas de figure n°3** qui est ouvert à tout le monde sur le papier mais qui dans les faits ne sera réservé **qu'aux managers et cadres dirigeants !** Un agent n'ayant jamais encadré se verra reprocher son manque d'expérience surtout s'il espère piloter une structure présentant une forte exposition et des enjeux cruciaux pour l'Etablissement public.

A vouloir trop simplifier, les règles deviennent floues notamment pour « le cumul des critères ». Tout prétexte sera bon pour requalifier une mobilité qui pourrait relever du cas de figure 3 en cas de figure 2 puisqu'il est moins avantageux pour l'agent et donc moins coûteux pour la CDC.

## Projet Campus : Austerlitz retenu !



L'information s'est déjà répandue et c'est bien le site d'Austerlitz qui a été retenu dans le cadre du projet campus. Bye-bye Ivry et Montparnasse !

Mais contrairement à d'autres organisations syndicales, **le SNUP** préfère rester prudent !

Il faut bien comprendre qu'à horizon trois ans (le temps que des travaux de rénovation soient réalisés), seuls deux bâtiments demeureront sur l'archipel parisien : le 56 RDL et le nouveau bâtiment sur Austerlitz (good-one, futur ex BPCE).

Au revoir A1, A2, A3 et tous les sites annexes du 56 RDL (15 quai Anatole France, 59 RDL, 26 RDL, etc), ce qui conduira à **une perte de superficie de 30 000 m2 (soit 30% des surfaces actuelles)** et **le déploiement à grande échelle du flex office au sein de l'EP !**

Enfin au regard des rebondissements (fin 2021, on nous annonçait brutalement un déménagement à Ivry sur seine pour profiter d'une opportunité d'achat), **le SNUP** ne peut pas exclure un nouveau changement de cap si le DG actuel venait à ne pas être reconduit d'autant que le projet campus sera mis en œuvre sous le mandat de son successeur.

## Avenant Télétravail

Souvenez-vous, un accord télétravail imparfait a été signé le 1<sup>er</sup> septembre 2020 par trois organisations syndicales... Seuls **le SNUP** et **la CGT** avaient eu à l'époque le courage de s'y opposer en l'absence de prise en charge des frais induits par le télétravail et à défaut d'une couverture suffisante pour l'achat d'équipements permettant de travailler correctement à distance !

A la rentrée 2021, la Direction a voulu faire un geste. Mais en n'offrant qu'une compensation financière de 2,50 €/jour dans la limite de 220 €/an, la proposition a été rejetée en bloc !

Comme à son habitude, la Direction a décidé d'avancer seule en appliquant unilatéralement cette disposition à l'ensemble des personnels de la CDC. Il faut dire qu'elle n'avait pas vraiment le choix puisqu'elle devait se mettre en conformité avec le droit ([indemnités TT applicables aux fonctionnaires](#)).



Et voilà que la Direction revient à l'été 2022 avec un nouvel avenant (c'est dire les lacunes de l'accord télétravail signé le 1<sup>er</sup> septembre 2020...) mais toujours rien pour la prise en charge des dépenses supportées en télétravail !

Augmenter à 90 jours le nombre de jours en TT ponctuel/flottant est une bonne chose mais encore faudra-t-il que la ligne hiérarchique ne fasse pas obstacle pour valider les jours !

Pire encore, proposer un tel avenant c'est oublier le principal ! La préoccupation des Français est actuellement **le pouvoir d'achat, la lutte contre l'inflation galopante** et plus particulièrement **la montée du prix des denrées alimentaires et de l'énergie**. Or doubler le TT ponctuel à 90 jours sans réévaluer la compensation financière de 2,50 € par jour dans la limite de 220 €/an qui était déjà insuffisante revient à éroder encore plus le pouvoir d'achat d'une partie des télétravailleurs !

Rassurez-vous le discours tenu par la Direction évolue, le DG n'affirme plus que télétravailler ne coûte pas grand-chose. Mais il n'y a pas non plus une volonté d'avancer... La DRH continue à arguer la possibilité pour les personnels en TT de déjeuner sur site plutôt que d'envisager la distribution de chèques déjeuner et renvoie aux négociations sur le pouvoir d'achat qui débiteront en septembre pour ne surtout pas prendre de mesures hâtives !

## Nouvelle gamme de fonds : du mieux !

La nouvelle gamme de fonds EPSENS (devenue EPSENS Sienna gestion) devrait être déployée **au mois de septembre**. Malgré la suppression du livret salarial garanti qui était pourtant plébiscité au motif qu'il n'était pas

soutenable financièrement, **le SNUP**, avec le concours de GDA, a œuvré au mieux pour modifier les fonds actuels et apporter des solutions.

Nous espérons vivement que celle-ci **donnera satisfaction** aux personnels grâce à **une meilleure lisibilité, une baisse des frais de gestion** et surtout **une meilleure performance !**

FCPE actuels	Nouveaux FCPE
EPSENS Monétaire ISR	<b>EPSENS Monétaire ISR</b>
EPSENS Obligations 3-5 ISR	<b>CDC Obligation ISR</b>
Epsens Latitude Flexible	<b>CDC Diversifié ISR</b>
Epsens D.E.F.I.S.	<b>CDC Actions Monde ISR</b>
Epsens Emploi Santé Solidaire	<b>CDC Actions Euros ISR</b>
EPSENS Actions PME ETI	<b>EPSENS Actions PME ETI</b>

**Pour faire progresser vos droits et inverser la tendance**

**sn<sup>Up</sup>**

**Faites confiance au SNUP et à la CGT**