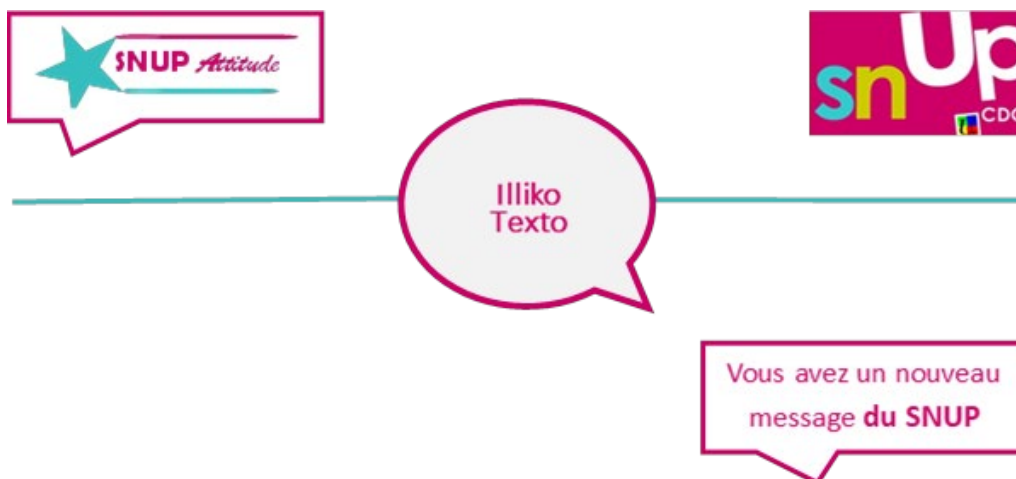


Le 18 novembre 2022



Lutter contre les fausses idées...

Vrai ou Faux ?

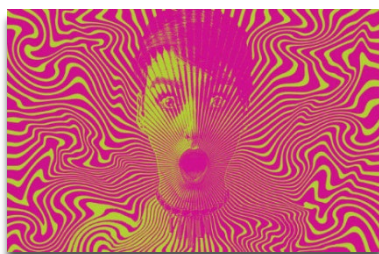
Le SNUP signe-t-il des accords ?

Les organisations syndicales réformistes patronales véhiculent l'idée que le SNUP ne signe aucun accord... que sans elles vous n'auriez rien et que vous ne pourriez prétendre au télétravail aujourd'hui (sans blague, **le SNUP** a été précurseur en la matière en ratifiant l'accord originel en 2011).

Il est vrai que contrairement au bloc majoritaire qui se pose des questions après avoir sorti son stylo et signé, nous adoptons une démarche différente.

L'enjeu est aujourd'hui **de conserver nos acquis et d'essayer de gagner de nouveaux droits**, ce qui n'est pas une chose facile avec la Direction actuelle dont le travail est facilité par la complaisance de ces mêmes organisations syndicales réformistes patronales.

En conséquence, le SNUP ne signe un accord que si celui-ci propose des avancées sans rogner sur ce qui existe !



Faisons le point depuis les dernières élections, en énumérant tous les accords proposés à la signature sur la période 2019-2022 :

2019

Accord	Signature ?	Motif(s)
1 - Rupture conventionnelle collective (RCC)	NON	<p>* Situation financière de la CDC ne justifiant pas le départ de 200 agents (plan de licenciement déguisé)</p> <p>** Affaiblissement du statut de la FP par l'introduction de la RCC (expérimentation à la CDC par le vote d'un texte spécifique avant déploiement généralisé de la RCI dans la FP)</p> <p>*** Budget pharaonique de 30 M€ qui aurait dû être consacré à la valorisation du parcours professionnel et la formation des personnels qui restent !</p>
2 - Egalité Femmes Hommes 2019-2021	OUI	<p>* Reconduction de l'enveloppe triennale de 250 K€ visant à compenser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>** Acceptation par la Direction d'une contre-expertise indépendante du modèle de détection des écarts F-H</p> <p>*** Mise en place d'un index égalité F-H</p>

2020

Accord	Signature ?	Motif(s)
3 – Encadrement des congés suite à la crise sanitaire	NON	<p>* Seul le bloc majoritaire pouvait signer un accord imposant aux personnels de poser leurs congés à une certaine période de l'année au motif de la crise sanitaire et cautionner la perte de jours de repos ! Une partie des personnels angevins doit en garder un bon souvenir...</p>
4 - QVT et avenant n°2 à l'accord Télétravail	NON	<p>* L'accord QVT du 1/09/2020 introduit le flex office à grande échelle à la CDC</p> <p>** Calage du Forfait Mobilité Durable (FMD) sur le droit public et non sur le droit privé, ce qui aurait pourtant permis à l'époque de cumuler remboursement transport et aide à la mobilité verte de 500 €/ an</p> <p>*** Enveloppe d'équipement TT trop faible (limitée à 250 € soit 50% de 500 €)</p> <p>**** Perte de l'indemnité forfait internet de l'avenant n°1 qui pouvait s'élever jusqu'à 30 €/ mois soit 360 €/an (pour 3 jours TT/ semaine)</p>

5 - Don de jours	NON	<p>***** Aucune prise en charge des frais induits par le TT (électricité, chauffage, repas)</p> <p>* Conditions d'éligibilité trop rigides (1000 jours abondés par les agents vs 50 jours redistribués aux personnels, cherchez l'erreur !)</p> <p>** Iniquité entre personnels de droit public et privé (pour être bénéficiaire d'un don de jours, il ne faut pas avoir plus de 20 jours sur son CET, or ce plafond est atteint facilement pour les fonctionnaires avec les jours médailles)</p> <p>*** Impossibilité de réaliser des dons de jours à l'externe (en 2020, le SNUP aurait souhaité que les agents puissent donner des jours aux soignants)</p>
6 - PEPA 2020	OUI	<p>* Le SNUP militait pour le versement d'une prime à tous les personnels comme cela s'est fait dans de nombreuses « boîtes »... mais nous ne pouvions priver ceux qui gagnent le moins d'un coup de pouce financier dans le contexte de crise sanitaire (pour mémoire : 1 000 € < 1,5 SMIC, 500 € entre 1,5 SMIC et 2,25 SMIC, 250 € entre 2,25 SMIC et 3 SMIC)</p>
7 - Handicap 2021-2023	OUI	<p>* Recrutement de 20 travailleurs en situation de handicap et de 10 apprentis sur la période</p> <p>** Intensification des partenariats pour atteindre l'obligation légale de 6% de TH</p> <p>*** Amélioration de la mobilité interne pour les personnels en situation de handicap</p>
8 - Mensualisation du 13 ^e mois pour les salariés	OUI	<p>* Par son vote favorable, le SNUP a permis la mise en place de la mensualisation du 13^e mois pour les salariés de la CDC.</p> <p>Cette décision a été motivée afin d'accorder une facilité de trésorerie (versement du 13^e mois par ^{1/12} et non plus par ^{1/4} chaque trimestre) et par soucis d'équité avec les personnels publics qui touchent l'essentiel de leurs primes chaque mois</p>

2021

Accord	Signature ?	Motif(s)
9 - Intéressement 2021-2023	OUI	<p>* Majoration du taux d'intéressement en 2021 de 0,50% afin de récompenser les personnels pour leur mobilisation durant la crise sanitaire</p> <p>** Taux d'intéressement porté de 7,25% à 8,25% sur la période 2021-2023 avec une redistribution sous forme de prime uniforme à compter de 8%</p>

10 - PEPA 2021

OUI

* **PEPA 2021 en légère amélioration par rapport à 2020** (augmentation du 1^{er} palier permettant le versement de 1 000 € jusqu'à 1,75 SMIC et non plus 1,5 SMIC)

Pour le reste, les conditions sont inchangées : 500 € entre 1,75 SMIC et 2,25 SMIC, 250 € entre 2,25 SMIC et 3 SMIC

12 -Accord-cadre
2022-2024

Non

* **Suppression de toute référence au ratio 2/3 public et 1/3 privé** faisant courir un risque sur le statut d'Etablissement public à caractère spécial de la CDC

** **Non-reconduction de la CAA** mais maintien d'un dispositif analogue à la RCC (Rupture Conventionnelle Individualisée Accompagnée « RCIA »)

*** **Suppression du plancher-plafond de points (20-100 points) pour les privés (et par ricochet de l'encadrement de la PFT).**

Mise en place de la **GERI** qui, d'une part, est un **dispositif expérimental** compensant partiellement l'inflation actuelle, et, d'autre part, qui bénéficie essentiellement aux Directeurs d'Etude « DET » (et non pas aux bas salaires...)

Début 2022 à aujourd'hui

Accord	Signature ?	Motif(s)
13- Changement de la gamme de fonds EPSSENS	OUI	<p>* Diminution des frais de gestion</p> <p>** Gamme avec des fonds plus purs et dédiés (les évolutions seront plus faciles). Par le concours de GDA à la détermination des nouveaux fonds, la performance devrait s'améliorer quand les conditions de marché redeviendront favorables...</p> <p>*** Déploiement de modules de formation pour les personnels (école de la finance)</p> <p>Le SNUP regrette toutefois que la Direction n'ait pas souhaité maintenir le livret salarial garanti...</p>
14 - Rupture Conventionnelle Individuelle Accompagnée (RCIA)	NON	<p>* Le SNUP se bat pour faire rester les personnels et leur proposer de meilleures perspectives</p> <p>La RCC a coûté cher (budget de 30 M€), la RCIA pourrait être encore plus onéreuse en l'absence de limite en termes de départs (pour mémoire, max 200 pour la RCC)</p> <p>Plutôt que de « pousser » les agents à partir en ouvrant les vannes, le SNUP défend l'idée qu'il faudrait plutôt les inciter à s'inscrire durablement dans la « maison » en les formant (vers les métiers de</p>

demain) et en les récompensant financièrement pour leur travail/ mobilisation !

* **Indemnité télétravail** (2,5 €/j dans la limite de 220 €/an) qui n'a pas été revalorisée par la Direction alors que celle-ci **ne couvre pas les frais induits par le travail à distance** (électricité, chauffage, repas)

** **Pas de décompte du temps de travail en TT** : les agents aux horaires personnalisés qui badgent sont les grands perdants

*** **La bascule d'un régime vers l'autre** (ex du fixe vers le flottant) peut aussi avoir lieu, désormais, à la **demande de la hiérarchie**

**** Seule bonne nouvelle : le nombre de jours flottants qui passe de 45 à 90 jours

* Accord dans **la continuité de l'accord égalité F-H sur la période 2019-2021** + extension à la thématique « **égalité des chances** »

** Augmentation **de l'enveloppe de 40%** visant à compenser **les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** avec nécessité de dépenser tout le budget alloué sur la période 2022-2025 soit 350 K€ (**gain obtenu par le SNUP !**)

*** Possibilité de sanctionner au porte-monnaie (PVO/ PVM) les lignes hiérarchiques qui ne feraient pas de l'égalité F-H une priorité !

* Avec un bénéficiaire historique de 4,6 Milliards € en 2021 et une inflation à 6% en 2022, la CDC avait les moyens de répondre favorablement au socle minimal de l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-SNUP :

- Augmentation de la PFT de 3,5% et de la valeur du point de 3,5% avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022 (soit +1,4% par rapport à la hausse des rémunérations intervenue au mois de juillet de 2,1%)
- PPV allant jusqu'à 2 000 € pour les bas salaires et 500 € pour tous !
- Prise en charge de l'abonnement transport à 80% par l'employeur

Plutôt que de répondre favorablement à nos revendications minimales qui étaient pourtant modérées (pour information, le plafond défiscalisable de la PPV est porté à 6 000 euros en 2022), la Direction a préféré raboter et nous faire passer pour les méchants !

15 - Avenant n°3 télétravail

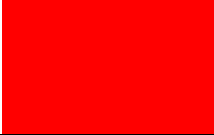
NON

16 - Egalité Femmes-Hommes 2022-2025

OUI

17 - Pouvoir d'achat 2022

NON



Pitoyable mais nous ne pouvons pas céder car, à ce petit jeu, plus le temps avance et plus nous obtiendrons de moins en moins de choses !

**Maintenant à vous de juger ce qui est bon pour vous ?
Continuer avec le bloc majoritaire et perdre des droits
ou tenter d'inverser la tendance en votant
pour le SNUP et la CGT aux prochaines élections !**



**DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022
CHOISISSEZ LA LISTE CGT - SNUP
ON SE BAT ENSEMBLE, ON GAGNE ENSEMBLE !**