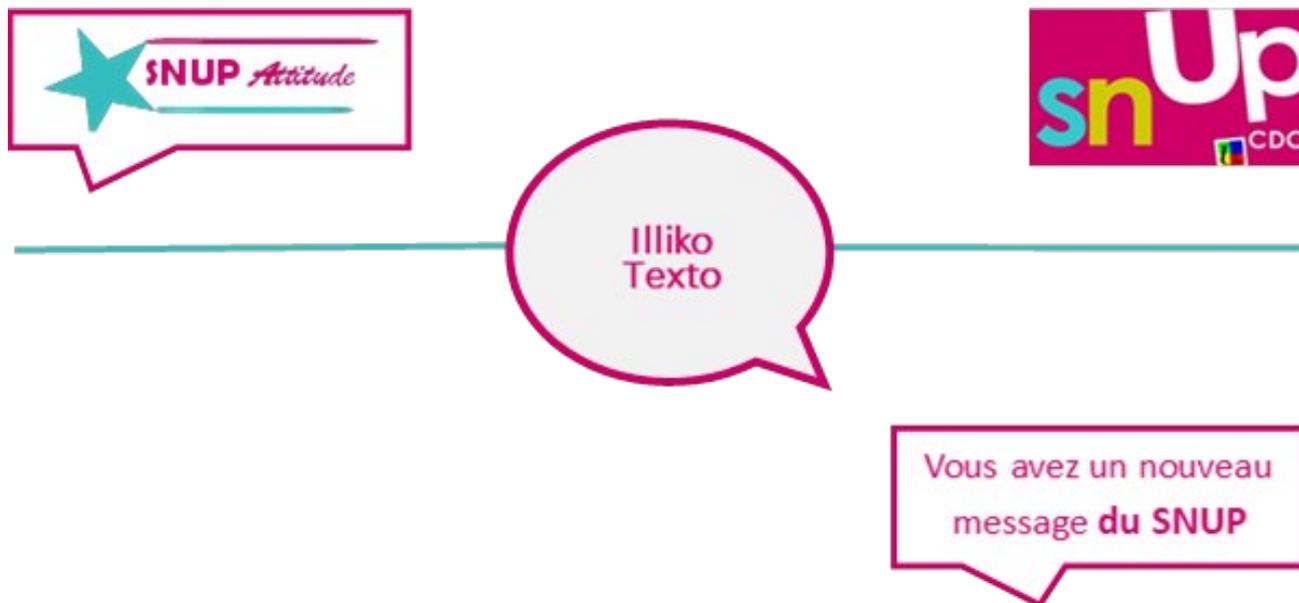


Le 28 novembre 2022



Quelques informations utiles pour ne pas se « planter » à l'approche du début du scrutin

PASSAGE EN FORCE AU CUEP du 23/11/2022

Le SNUP et **la CGT** sont des syndicats responsables guidés par l'intérêt collectif. Nous avons des visions différentes avec le bloc majoritaire UNSA-CFDT sur 3 accords majeurs ([Rupture Conventionnelle Collective « RCC », QVT et avenants télétravail, accord cadre 2022-2024](#)) mais nous pouvons nous retrouver au sein d'une intersyndicale lorsqu'il s'agit du pouvoir d'achat des personnels !

Nos demandes étaient modérées. Pourtant, la Direction a refusé de vous accorder une augmentation générale de 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022 et une Prime de Partage de Valeur « PPV » majorée (montant dégressif allant de 2 000 € pour les bas salaires à 500 € pour ceux gagnants plus de 3 SMIC).

Pire encore, dans son Flash Info Rh n°590, la DRH essaie de se faire passer pour un employeur hors pair alors que le DG n'a même pas pris la peine d'assister au Comité Unique de l'Établissement Public (CUEP) pour justifier ses choix aux représentants du personnel... et ce, à quelques jours de l'ouverture du scrutin des élections professionnelles.

Par contre, celui « qui est attaché au dialogue social et à une rétribution plus juste du travail par rapport au capital » n'a pas manqué de s'afficher au congrès des maires ! C'est vrai qu'il a lancé une opération séduction depuis des mois dans les médias et qu'il ne faudrait pas qu'il se relâche dans la dernière ligne droite s'il veut briguer un second mandat...

Mais à travers cette attitude, que devez-vous retenir ?

La CDC est aujourd'hui à un tournant. Contrairement aux vidéos « cools » à la sauce Disney d'une organisation syndicale, **nous vivons dans un monde qui se durcit.**

La Caisse n'est pas épargnée, elle est attaquée depuis la loi Pacte (2019) : il y a une volonté de la Direction **de réduire** la progression de **la masse salariale** malgré un bénéfice record l'an dernier **et de supprimer les « périphériques » (au revoir Courchevel et le livret salarial garanti, mise en place d'un plafond de rémunération pour les comptes CDC des agents).**

Pour faire passer la pilule, la stratégie de la DRH consiste à octroyer de temps en temps des miettes, les faibles dispositions relatives au pouvoir d'achat en sont une nouvelle illustration... Le but pour elle est de retirer plus qu'elle ne donne, Paul Pény était un expert en la matière !

Face à **l'ultimatum** posé par la Direction pour obtenir **le passage à un remboursement transport à 80%, nous nous demandons déjà quel sera la contrepartie !**

Quel que soit **votre statut**, quel que soit **votre âge**, et quelle que soit **votre rémunération**, si vous voulez **maintenir vos acquis sociaux**, il vous faudra à l'avenir **un front syndical inflexible et cohérent en toutes circonstances** et pas uniquement à la veille des élections...

Au regard de tout ce qui s'est passé ces dernières années, seules deux organisations syndicales peuvent vous apporter **cette garantie : le SNUP et la CGT.**

NOTRE COMBAT CONTRE LA PRECARISATION DE L'EMPLOI A LA CDC

Depuis la loi de transformation de la Fonction publique (2019), nous assistons à une montée de la précarisation de l'emploi à la Caisse des Dépôts. Les intérimaires sont de plus en plus nombreux mais surtout les contractuels de droit public se comptent désormais par centaines (ils atteindront peut-être d'ici 2024 la barre symbolique de 1 000 agents).

Pourquoi le SNUP et la CGT sont-ils contre l'arrivée massive de contractuels de droit public (CDP court, CDP long, contrat de projet, CDPI) alors que la CDC crée de l'emploi ?

La réponse est en réalité simple : **pour réaliser des économies et contenir la masse salariale** (comme énoncé un peu plus haut), **la CDC privilégie le recrutement de contractuels de droit public.**

En effet, ces derniers ne disposent pas des garanties apportées par le statut des agents titulaires de la Fonction publique, ni même de grilles d'avancement à l'ancienneté et surtout pas du bénéfice de la convention collective des salariés !

En syndicats responsables, **le SNUP et la CGT** militent pour l'équité entre les différentes populations à la CDC. Soyons honnêtes, les contractuels de droit public pourront difficilement disposer des mêmes droits que les fonctionnaires ou les salariés !

Nous revendiquons ainsi **la pérennisation massive des CDP longs et des CDPI en agents titulaires de la Fonction publique ou en CDI de droit privé** (dès lors qu'ils occupent des postes éligibles).

Le SNUP et la CGT seront **très vigilants** sur les prochaines années au regard du nombre de départs à la retraite (800 selon les estimations de la DRH entre 2022 et 2024).

Le risque est que par la suite la Direction poursuive sur sa lancée **en harmonisant à la baisse les droits de l'ensemble des personnels de la CDC !**

NOTRE COMBAT CONTRE LA MONTEE DES INEGALITES DE TRAITEMENT A LA CDC

Le bloc majoritaire UNSA-CFDT en signant l'accord-cadre 2022-2024 a acté la suppression du plancher-plafond d'augmentation sur 3 ans pour les salariés (pour mémoire : minimum 20 points - maximum 100 points entre 2019-2021). Par ricochet, l'encadrement des augmentations de la PFT pour les fonctionnaires n'a pas été reconduit (pour mémoire : minimum 6% - maximum 13%).

Alors que se passe-t-il désormais à la CDC ?

La Négociation Annuelle Obligatoire « NAO » 2023 vient de s'achever sur un désaccord unanime des 5 organisations syndicales représentatives. Pourtant, comme mentionné dans le Flash Info Rh n°590, il y aura une belle enveloppe de points consacrée aux augmentations individuelles des privés. **Le SNUP et la CGT** le reconnaissent d'autant qu'ils ont été moteurs dans la revalorisation de cette enveloppe dédiée aux salariés à hauteur de 35% !

Mais pourquoi le SNUP et la CGT ne sont-ils donc pas contents ?

Conformément à la philosophie de **l'accord cadre 2022-2024 qui vise à individualiser la performance et rétribuer le travail au mérite**, la DRH refuse de mettre en place tout mécanisme garantissant que l'ensemble des 2 400 salariés de l'EP bénéficie d'une augmentation individuelle en 2023 !

Or, il faut garder en tête que la NAO 2023 s'est déroulée en même temps que la négociation sur le pouvoir d'achat qui a abouti à des mesures collectives insuffisantes.

Autrement dit, nous constatons que :

- ✓ nous n'avons pas obtenu grand-chose pour l'ensemble du personnel (**augmentation collective insuffisante, PPV ne répondant pas à notre minimum de 2 000 € pour les bas salaires et écartant une grande partie des salariés de tout versement**),
- ✓ des marges de manœuvre beaucoup plus grande lorsqu'il s'agit **des augmentations individuelles mais sans que la DRH ne nous donne de certitude quant à la répartition de l'enveloppe de points**.

Cette stratégie qui permet à la Direction de faire encore des économies ne nous convient pas !

A ce petit jeu, le risque est grand : **un nombre restreint de salariés sera très bien augmenté et ressortira gagnant mais les perdants seront bien plus nombreux...** Ceux qui verront leur pouvoir d'achat s'éroder avec

l'inflation car ils bénéficieront au mieux, après leur entretien individuel, d'une revalorisation de leur indice de quelques points en plus de la maigre augmentation collective de 1,4% au 01/10/2022 !

Voilà la raison qui a conduit le SNUP et la CGT à ne pas signer la NAO 2023 !

Nous espérons toutefois que par souci d'équité, la Direction avec la bienveillance qui la caractérise si bien décide de réévaluer l'enveloppe allouée à la PFT des fonctionnaires à hauteur de 35% en 2023 !



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