



Illiko
Texto

Vous avez un nouveau
message du SNUP

Vous voulez un accord-cadre au rabais ?

Des messages concernant l'accord-cadre, vous en recevez beaucoup et de nature très différente !

Pour arranger les choses, d'une semaine à une autre, les informations communiquées par une même organisation syndicale peuvent être contradictoires (tantôt cet accord est bon, tantôt celui-ci est mauvais...).

**Difficile pour vous de vous y retrouver ?
Alors que devez-vous retenir de cette « négociation » ?**



1

Un accord-cadre qui ne recherche plus à revenir à la règle des 2/3 fonctionnaires 1/3 privés

Le Directeur Général avec sa « tchatche » habituelle vous a affirmé vendredi dernier que le statut d'Etablissement public à caractère spécial de la Caisse des dépôts ne serait pas remis en cause grâce à son « plan » visant à recruter 40% de fonctionnaires sur les années à venir.

Il est loin le temps où les fonctionnaires étaient majoritaires dans cette maison et le temps où la Direction souhaitait qu'ils le restent 🎵 🎵 🎵 🎵 🎵

L'accord-cadre d'une durée inédite de 4 ans (2026-2029) entérine **la précarisation de l'emploi public** pour maintenir le statut à caractère spécial de la CDC par le recrutement de contractuels de droit public dont la proportion s'affichera à 12% des effectifs en 2029 vs 46% pour les fonctionnaires (ces derniers représentaient 2/3 des effectifs il y a quelques années).

2

Peu d'ambitions pour améliorer vos rémunérations

Un seul engagement de la part de la Direction : **une augmentation collective minimale de 6% sur 4 ans**. Mais attention, cela **ne veut pas dire qu'à titre individuel, votre rémunération** progressera **de 6%**.

Pour rappel, depuis la signature de l'accord-cadre sur la période 2022-2024, les augmentations individuelles ne sont plus encadrées. **Certains** peuvent ainsi obtenir **beaucoup plus que d'autres**, ce qui crée **des écarts importants avec la moyenne !**

Le SNUP avait dénoncé à l'époque les risques liés à la suppression du plancher/plafond d'augmentation individuelle sur 3 ans mais nous n'avions pas été écoutés (certains nous avaient même qualifié d'irresponsables pour ne pas avoir signé le précédent accord-cadre).

Or, aujourd'hui, ce sont les organisations syndicales majoritaires à l'origine de la disparition de cette mesure qui souhaitent son retour (du moins le plancher) !

Nous leur répondrons simplement **qu'il est facile de supprimer des acquis sociaux mais qu'il est aussi très difficile de les rétablir** surtout dans le contexte actuel...

Concernant **la garantie inflation**, celle-ci est bien conservée mais attention, il y a **un changement notoire** par rapport à avant.

Vous pourriez ne pas recevoir de compensation financière en cas de **rapport défavorable express de votre hiérarchie**, peu importe que votre rémunération n'ait pas évolué aussi rapidement que la hausse des prix sur 4 ans.

Enfin, pour **les bas salaires** (personnels touchant moins de 3 SMIC à la CDC), qui sont très chers à notre DG, il y a bien **une « mesurette »**. La garantie d'évolution de la rémunération sera de **+2,5% pour les salariés/ contractuels** et de **+6% de PFT pour les fonctionnaires** sur 4 ans. Et cerise sur le gâteau, cette « mesurette » peut **ne pas vous être versée** en cas **de rapport défavorable express de votre hiérarchie**.

Ne nous demandez pas plus d'explications sur la transposition financière de cette disposition entre les différentes catégories de personnels de l'EP, il n'y a aucune cohérence de la part de la Direction et la DRH refuse de répondre à nos questions.

3

Promotion = Mobilité

L'accord-cadre sur la période 2026-2029 mentionne que « **la promotion au choix ne revêt aucune automaticité, même après une durée importante dans un grade ou une qualification** ».

Pour autant, une novation est introduite par la DRH. **La promotion sera conditionnée à une mobilité.**

Il faudra y réfléchir à 2 fois avant **de demander à être promu surtout si vous vous sentez bien dans le poste que vous occupez.**

Par ailleurs, l'étude en 2026 de la possibilité d'un nouveau grade au sein de la classe des DET cache peut être quelque chose pour stimuler la mobilité chez les personnels de droit privé ! Et **le SNUP** s'étonne de constater que la création d'une

nouvelle catégorie de salariés soit mentionnée dans un accord-cadre faisant ainsi fi de toutes les instances de concertation de la CDC !

En cas de signature de l'accord-cadre, il sera mis en place :

- Un groupe de travail pour « déterminer les modalités d'une mise en œuvre **d'une obligation de mobilité** imposée aux personnels à la suite **d'une promotion** ».
- Un indicateur de suivi « des mobilités internes effectives après l'obtention d'une promotion de corps (suite à un examen professionnel ou au choix) **si l'agent n'est pas déjà sur un poste correspondant à son niveau** ».

4

Une gestion des carrières au rabais

Concernant la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP), **le SNUP** a beau chercher, **il ne trouve pas d'avancées...**

Mais rassurez-vous, « l'observatoire partagé des métiers, des compétences et de l'emploi » pour lequel une organisation syndicale signataire du précédent accord-cadre attache beaucoup d'importance est conservé !

5

Le rendez-vous de l'intergénérationnel une fois de plus loupé !

La Rupture Conventionnelle Individuelle Accompagnée (RCIA) est conservée mais **la Cessation Anticipée d'Activité (CAA)** est définitivement enterrée... Ces deux dispositifs qui avaient été introduits en 2019 dans un même accord pour trouver une majorité n'ont pas connu le même sort... Le stratagème était prévisible, certains n'ont rien vu venir !

Avec la suppression de la CAA, il ne restait plus que **la Mesure d'Aménagement du Temps de Travail (MATT)** à destination des personnels en fin de carrière à la CDC. Plutôt que de faire évoluer ce dispositif pour le rapprocher d'une CAA, la Direction mise désormais sur quelque chose de nouveau et **de moins intéressant** pour vous : **la retraite progressive améliorée !**

Celle-ci consiste simplement à rester en activité (de 80% à 90%) tout en liquidant une partie de sa retraite (20% ou 10%).

En conséquence, la retraite progressive permet de travailler un peu moins avant son départ **mais elle se traduit surtout par une perte de revenu comparativement à une MATT** (différentiel entre la perception d'une rémunération à 100% grâce à la contribution employeur en jours et d'une rémunération amoindrie par la pension de retraite sur la quotité non travaillée).

C'est la raison qui fait **que le SNUP souhaitait améliorer la MATT** et laisser la retraite progressive existante en l'état.

Bref, la Direction ne nous a pas écouté, et n'a pas cessé de nous proposer du moins durant toute cette « négociation », du moins et toujours plus de moins !

**Vous informer et
vous dire la vérité,**

sn^{up}

**C'est cela
la SNUP Attitude !**

