



Gagnant / Gagnant ?

La **CFE-CGC** est un syndicat réformiste axé sur la défense de vos intérêts dont ceux de l'encadrement. Elle est spécialement attachée à la qualité du dialogue social sans jamais succomber aux sirènes d'une forme de cogestion.

La **CFE-CGC** est toujours force de propositions et se présente toujours dans un état d'esprit constructif visant au renforcement de vos droits collectifs et individuels dans un partenariat gagnant/gagnant avec la Direction.

En revanche nous ne cautionnerons pas un processus de régression sociale proposé par la Direction qui semble s'inscrire insidieusement dans nombres de négociations auxquelles nous participons :

L'avenant à l'accord télétravail : La Direction a ouvert des négociations mais pour négocier quoi ?



- Améliorer l'indemnisation de tous les personnels en situation de télétravail ou
- Etendre les conditions fixées aux fonctionnaires à nos collègues de droit privé.

Si nous nous trouvons dans ce second cas l'employeur pourra le faire au travers d'une décision unilatérale.

Nous ne signerons pas un avenant qui n'apporte aucun avantage supplémentaire à l'ensemble des personnels.

Le Chalet de Courchevel : Le Directeur Général porte seul le fruit de cette décision alors qu'aucun corps de contrôle de la Caisse, ni la Commission de surveillance ne le lui demandait. Sa proposition de compensation financière sera étudiée par la **CFE-CGC**



La **CFE-CGC** participera aux réunions de négociation de l'offre montagne dans le but d'avoir une compensation digne de ce nom permettant au COSOG de vous proposer une offre de niveau équivalente à celle du chalet de Courchevel. Après une première lecture rapide de la nouvelle proposition de la Direction et bien que les stages de préparation à la retraite soient maintenant pris en compte, nous estimons que le compte n'y est toujours pas.

Dans cette affaire, le Directeur Général méconnaît votre avis relayé par vos représentants dans le cadre de l'intersyndicale. Il s'est engagé dans cette action de vente sans fondement véritable et persiste afin de ne pas perdre la face.

ERRARE HUMANUM EST, PERSEVERARE DIABOLICUM !!!



Dans ce contexte de dialogue social difficile, où en sommes-nous des 2 négociations majeures ?

- **L'accord cadre** : La **CFE-CGC** se félicite de la structure juridique de cet accord constitué de deux parties, un premier volet dit « socle » qui ne sera plus renégocié tous les 3 ans et un volet contenant des mesures opérationnelles revisitées de façon triennale.

Dans notre dernier édito nous vous avons indiqué les mesures que nous souhaitons améliorer et les propositions que nous soumettons dans cette négociation. Nos axes majeurs concernent **la rémunération** et **l'amélioration de la Cession Anticipée d'Activité (CAA)**.

Au moment où le coût de la vie augmente avec notamment les prix de l'énergie qui ne cessent de croître, la **CFE-CGC** est favorable à des négociations dans un dispositif de type accord-cadre sous réserve de couvrir le coût de la vie et les avancements de carrière. Cet accord ne pourra être signé par la **CFE-CGC** que s'il apporte une réelle **évolution positive de vos rémunérations** au travers de la nécessaire augmentation de la PFT, des points privés et de la PVO.

La CAA mise en place lors du dernier accord cadre est une mesure très attendue des personnels. Les mesures CAA antérieures à celle-ci étaient bien plus favorables c'est pour cette raison que nous militons pour l'améliorer. En aucun cas, nous n'accepterons que ce droit soit à nouveau supprimé.

La RH semble se préoccuper d'améliorer les parcours professionnels et la mobilité. Nous ne pouvons que souscrire à ces objectifs et travailler à la mise en œuvre efficace et concrète des outils que propose la RH comme l'observatoire des métiers. Toutefois, un des points faibles reste la mobilité CDC vers les filiales. La **CFE-CGC** estime qu'un droit au retour sécuriserait grandement les personnels qui voudraient faire une partie de leur carrière en filiale. Cela a pu être mis en œuvre dans le passé lors des grandes filialisations comme la CNP, IXIS et DEXIA. Sommes-nous devenus moins performants aujourd'hui au niveau du groupe ?

- **L'épargne salariale** : La Direction entend aboutir à un accord d'ici la fin de l'année. Aussi La **CFE-CGC** vous adresse depuis plusieurs semaines des mémos sur les outils de l'épargne salariale. Elle continuera à vous informer sur les enjeux de cette négociation.

La **CFE-CGC** est favorable à la mise en place de la nouvelle gamme de fond, plus performante, avec des frais de gestion réduits.

La **CFE-CGC** est également favorable à la transformation du PERCO en PERECO, ce dernier ouvrant des possibilités nouvelles de défiscalisation.

Néanmoins, ces nouvelles dispositions doivent s'accompagner d'une **compensation financière** pour tenir compte d'une différence entre le PERCO et le PERECO sur la fiscalité des plus-values liées aux versements volontaires, mais également pour pérenniser la compensation de 50 € liée à la disparation du Livret Salarial Garanti (LSG). La proposition globale de la Direction, 60 € à ce stade, est perfectible.

La CFE-CGC demande que le montant qui sera négocié soit affecté au PEE et non au PERECO. En effet, un versement sur le PERECO serait non valorisé pour les collègues inscrits au « dispositif fin de carrière » dans la mesure où le plafond d'abondement employeur non fiscalisé est déjà au maximum légal.

N'hésitez pas à contacter vos représentants **CFE-CGC** qui vous fourniront les compléments d'informations nécessaires sur ce sujet complexe.

