



Le grand « dérangement »

La Caisse des **D**épôts s'est résolument engagée vers un déménagement vers IVRY en 2025. Le Directeur Général invoque deux motifs principaux. D'une part pour une raison financière au titre de la réduction des coûts et d'autre part pour un motif d'aménagement du territoire. Le Directeur général persiste et signe sans laisser à son éventuel successeur après la campagne présidentielle le soin de confirmer ce choix.

Comme la **CFE-CGC** l'a indiqué lors du CUEP du 25 octobre dernier d'autres lieux existaient pour maintenir les services de la Caisse des dépôts dans Paris intramuros / Montparnasse, avenue de France.

Il est à craindre que le site d'Ivry reste un site :

- pollué en profondeur,
- menacé par les crues de la Seine,
- peu aménagé en termes de commerces et de parc ;
- a la sécurité problématique dans le quartier où il sera construit

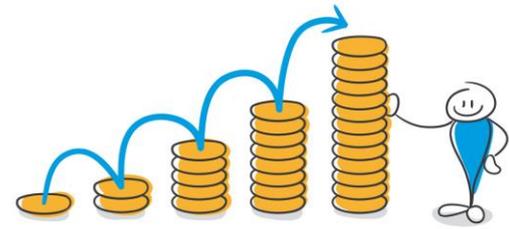
La **CFE-CGC** a également rappelé lors du CUEP que de nombreuses questions restent à traiter sur les projets angevins et bordelais.

A titre d'exemple : Où en sommes-nous en termes d'accessibilité handicap, de parkings, d'aires dédiées au covoiturage, de restauration. Des mesures d'accompagnement sont-elles prévues pour les collaborateurs dont les temps trajets vont être multipliés par 2 ou 3 ? où en sont les tiers-lieux évoqués à titre expérimental au début du projet bordelais ? Mettra-t-on en place des aides spécifiques aux déménagements pour ceux qui voudront se rapprocher de leur nouveau lieu de travail ?

Toutes ces questions n'ont reçu que des réponses parcellaires des directions locales des établissements de la DPS. Il faudra que tous ces points soient traités avant les déménagements prévus. Tout cela n'a de sens que si les agents y trouvent leur compte ainsi que l'employeur mais dans un vrai partenariat gagnant/gagnant.

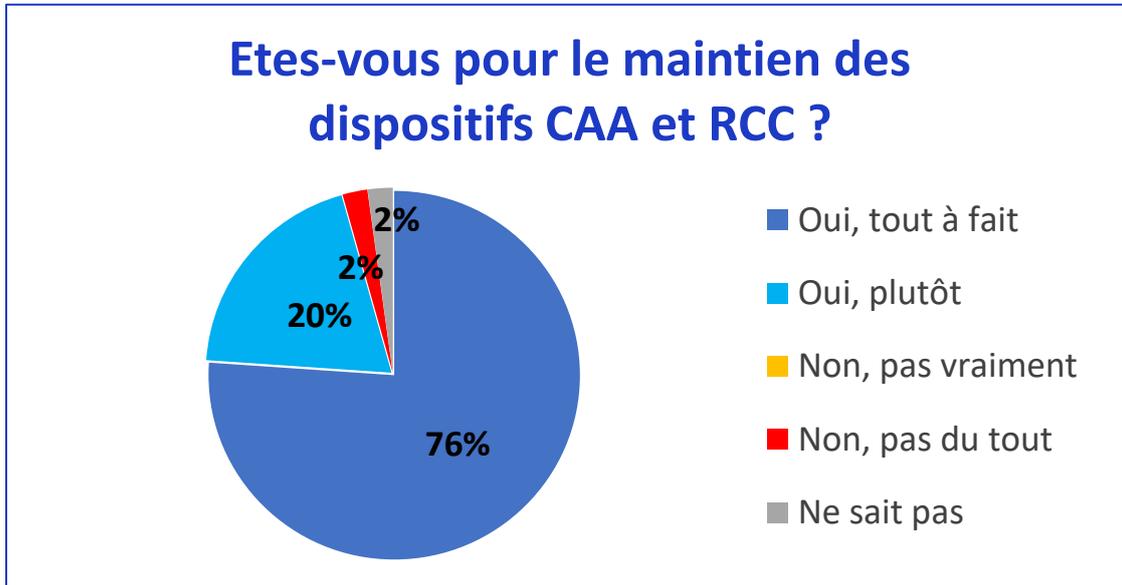
Pour sa part, la **CFE-CGC** ne signe jamais de chèque en blanc à une Direction qui tente de convaincre de sa bonne volonté car le diable se cache toujours dans les détails !

Enfin si la Direction persiste, la **CFE-CGC** lui rappelle que tous ces projets doivent s'engager dans le cadre de la RSE dont elle devra rendre compte au sein du CUEP comme le Directeur Général s'y est engagé.



Le rôle des représentants du personnel n'est-il pas de vous écouter ?

A la question du mois n°5 (mois d'octobre), voici vos réponses :



A l'analyse (spéciale rémunérations privée) présentée dans l'Essentiel n°42

CFE CGC GROUPE CDC

L'Essentiel n°42

ACCORD CADRE 2022-2024
Spécial Rémunérations

La CFE-CGC cible la fin de la réorientation !

Force est de constater que l'accord cadre risque de devenir un fourre-tout qui permet à la Direction, au bénéfice de quelques mesures positives, de faire passer des plûtes bien plus indignes pour les salariés de droit privé.

En effet, il ne faudrait pas que nous tombions collectivement dans le piège d'un accord au charitage où l'on prend le packagage ou rien, notamment si le packagage englobe des régressions significatives.

Certains ont pris l'habitude de nous faire peur avec la prétendue apocalypse d'une non-signature d'un accord cadre. Il faut rappeler que nous avons vécu durant des décennies sans accord cadre et que les évolutions en termes de rémunérations ne s'en porteraient pas plus mal. Il existe une autre méthode qui consiste à signer des accords séparés, ce qui permet de valider les bons accords et de rejeter les mauvais.

Pour la CFE-CGC, le dossier des rémunérations doit être repensé. La base des PVO, des augmentations annuelles de 5 points d'indice pour certains, des NAO vides de contenu depuis des lustres, tout cela doit cesser.

La CFE-CGC propose deux approches possibles dans l'accord cadre :

- Garanti que les NAO permettront des augmentations de la valeur du point équivalentes au minimum à l'inflation. Les dédoublements de carrière se faisant par l'attribution de points supplémentaires avec un plancher minimum tous les 3 ans (sauf teneur 20 points minimum actuels).
- Ou bien, garanti un minimum de 40 points d'indice tous les 3 ans compensant partiellement un gel prolongé de la valeur du point.

En cas de refus, la CFE-CGC est favorable à des négociations dans un dispositif spécifique dédié aux rémunérations permettant de couvrir le coût de la vie et les avancements de carrière.

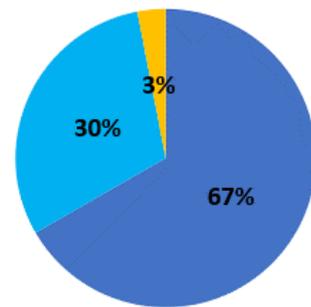
Pour la CFE-CGC, l'harmonisation des droits ne veut pas dire déshabiller Pierre pour habiller Paul !

Partagez-vous cette analyse ?
Pour contribuer à changer les choses, nous avons besoin de votre avis.
Utilisez les boutons de votes de ce message

<https://cdc.cfe-cgc.fr> Octobre-2021

Voici vos réponses :

Spécial rémunérations privée : partagez-vous cette analyse ?



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment
■ Non, pas du tout ■ Ne sait pas

La **CFE-CGC** propose :

- Soit un minimum de 40 points sur 3 ans
- Soit une augmentation de la valeur du point au moins égale à l'inflation

dans le socle de l'accord cadre



Téléchargez **L'INDISPENSABLE**