



## Sur vos Rémunérations n° 2

Comme vous le savez sans doute déjà, des réunions concernant le pouvoir d'achat, dites de négociations, se sont tenues courant septembre.

**Pourquoi la CFE-CGC vous sollicite-t-elle à nouveau dans le cadre d'un référendum sur vos rémunérations ?**

Rappel du contexte :

Alors qu'une inflation 2022 est anticipée au niveau national depuis le début de l'année, certains semblent se réveiller progressivement pour porter des revendications sur votre pouvoir d'achat.

**1<sup>ère</sup> étape :** début 2022, le bloc majoritaire (CFDT/UNSA) a signé un accord cadre en prétendant que ce dernier vous préservait côté rémunérations (sic ...). La **CFE-CGC** n'a pas signé indiquant clairement les aspects régressifs de cet accord.

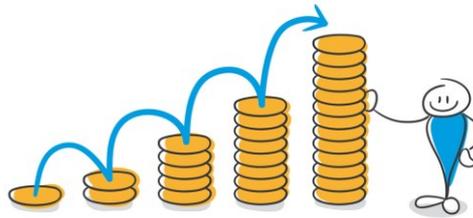
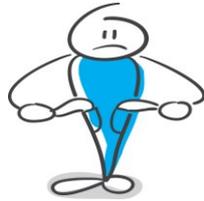
**1<sup>ère</sup> étape BIS :** début 2022, le bloc majoritaire (CFDT/UNSA) a signé un accord portant sur la rupture conventionnelle collective, l'accord RCC. La **CFE-CGC** n'a pas signé cet accord qui alloue **15 M€ pour 85 dossiers de collègues en partance, alors que l'accord cadre alloue 1,5 M€ (soit 10 fois moins ...)** aux augmentations des **6000 collègues en fonctions**. Si cela ce n'est pas un déséquilibre inacceptable, alors que faut-il ?

**2<sup>ème</sup> étape :** en juin dernier, les mêmes ont signé un accord pour une prime de 750 € sous forme de complément d'intéressement. La **CFE-CGC** vous avait consulté par référendum et vous étiez **65 %** à nous conforter dans le fait de ne pas se satisfaire d'une si faible avancée dans un contexte où l'inflation prévisionnelle 2022 oscille entre 5,5 et 7%.

**3<sup>ème</sup> étape :** en juillet dernier, la Direction a mis en œuvre la mesure gouvernementale d'augmentation de 3,5% du point d'indice des fonctionnaires, qui, après un savant calcul à la moyenne, s'est traduit par une augmentation de 2,1% pour les privés.

**4<sup>ème</sup> étape :** alors que certains se glorifiaient d'avoir gagné, re-gagné, puis re-re-gagné et collaient des vignettes autocollantes sur leur « petit livre bleu », la **CFE-CGC** n'a eu de cesse de demander la réouverture de négociations sur les rémunérations. Nous avons obtenu satisfaction avec l'ouverture, **en septembre, d'une nouvelle série de réunions de « négociations ».**

**Quand on vous disait que le volet rémunérations de l'accord cadre est (très) mauvais, le déroulé 2022 semble nous donner raison, puisqu'il faut s'y reprendre une 4<sup>ème</sup> fois pour « négocier » sur les rémunérations !**



Les propositions de la Direction (au 6 octobre) pour cette 4<sup>ème</sup> étape :

1) Augmentation à l'indice :

	Public (PFT)	Privé (SAB)
Jusqu'à 3 SMIC, +0,9% d'augmentation de la rémunération	Soit + 2,25% PFT	Soit + 0,9% sur l'indice
De 3 à 5 SMIC : +0,5% d'augmentation de la rémunération	Soit + 1,25% PFT	Soit +0,5% sur l'indice

A noter que cette mesure concerne 98% des personnels publics et **86% des salariés privés**.

2) Prime pouvoir d'achat (PEPA / PPV) :

	Estimation du nombre de personnels concernés	Montant PPV
< 1,75 SMIC	1 250	1 100 €
1,75 < 2,25 SMIC	1 050	600 €
< 3 SMIC	1 350	350 €

A noter que cette mesure ne concerne qu'entre **55 % et 60 % du personnel**.

3) Abonnement aux transports :

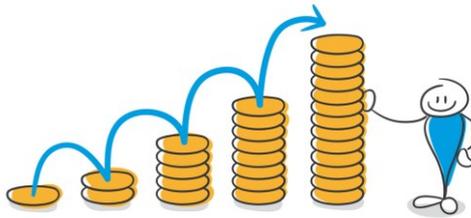
Relèvement à 70% du remboursement de l'abonnement aux transports en commun pour 2023, sur la base des dispositions de la loi Pouvoir d'achat.

A noter que cette mesure concerne 3900 collègues.

4) Restauration :

Neutraliser la hausse des tarifs de l'AGR de 2023 pour les personnels de l'Etablissement public. Augmentation de la valeur faciale du Ticket restaurant à hauteur de 9,87€ au 1er janvier 2023 (contre 8,89 € aujourd'hui)





### L'avis de la CFE-CGC :

Pour nous, « ce n'est toujours **PAS gagné** ». Pourquoi ?

Les raisons sont multiples, et pour votre bonne compréhension des enjeux, nous allons tenter d'être concis, mais il nous faut développer un peu ...

- Tout d'abord, **LE SCANDALE ABSOLU** : il faut savoir que le bloc majoritaire (CFDT / UNSA) vient de signer un nouvel accord de rupture conventionnelle (il change de nom, RCIA, mais c'est le cousin du premier, la RCC).

**L'histoire se répète, BIS REPETITA ! Pour la seconde fois, la Direction (avec l'assentiment de ses fidèles partenaires) va allouer des millions d'€ au dispositif de rupture conventionnelle et gagner du temps sur vos rémunérations en distribuant à nouveau quelques miettes qui sont loin de couvrir l'inflation et qui, sous forme de « primettes », ne sont pas pérennes.** Il y a de l'argent, mais pour la seconde fois, selon la **CFE-CGC**, il n'est pas réparti équitablement.

- Il est utile de rappeler que la CDC a fait un résultat positif de 4,6 Mds d'€.
- Il est utile de rappeler que l'inflation 2022 est prévue autour de 6%.
- Il est utile de rappeler que les économistes prédisent que l'inflation perdurera en 2023 de manière significative.
- Il est utile de rappeler **qu'une prime est ponctuelle et non pérenne et que ce sont les traitements et salaires qu'il faut revaloriser pour ne pas avoir une érosion de pouvoir d'achat au fil des ans.**
- La **CFE-CGC** n'est pas hostile à négocier, en partie, sur les primes. Mais sur des bases sérieuses. **Vous savez certainement que le législateur a triplé le plafond de la fameuse prime PEPA / PPV qui atteint désormais 6000 € ?**

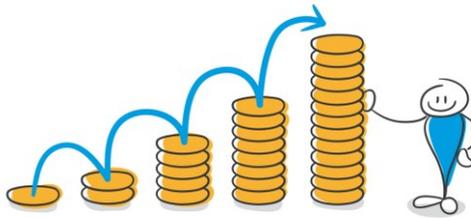
En 2021, la **CFE-CGC** avait signé l'accord PEPA qui octroyait jusqu'à 1000 € dans un contexte où le plafond était à 2000 €. Nous nous attendions donc à ce que la Direction revienne avec une proposition à minima triplée et que les signataires ne se contentent pas d'une revendication à 1000 € identique à celle de 2021.

**Quel établissement public sera en mesure de mettre en œuvre les 6000 € prévus par le législateur si la CDC n'est pas capable de le faire ?**

Nous pouvons, à cet effet, nous interroger légitimement sur l'action des représentants syndicaux CFDT et UNSA siégeant à la commission de surveillance et qui côtoient le Directeur Général et les députés de près. A part les inviter à « Disneyland » à leur congrès et leur offrir des boîtes de chocolats ? - véridique, on croit rêver

- **Le dispositif proposé par la Direction écarte plus de 14% de collègues considérant que l'inflation ne les impacte pas de manière significative.**
- La **CFE-CGC** négocie **pour TOUS**. Nous pouvons intégrer des modulations différenciées selon les revenus pour tenir compte d'un contexte impactant plus fortement les plus faibles rémunérations, mais nous ne pouvons cautionner **un système qui exclue purement et simplement une partie du personnel.**





Nous avons désormais des chiffres sur les mécanismes GIPA / GERI.

**Il y a déjà plus de 10 % de l'effectif EP qui a perçu un « dédommagement GIPA / GERI ».**

- Est-ce une bonne nouvelle ?
- Pour la **CFE-CGC**, **NON** !

**Cela veut dire qu'il y a déjà plus de 10% de nos collègues qui, sur la période 2018-2021, ont vu leur rémunération « progresser » moins vite que l'inflation.**

- Mais que font la Direction et ses syndicats affiliés ?
- Il se félicitent de leur verser une « primette » compensatoire pour s'affranchir de leur faire perdre du pouvoir d'achat depuis 4 ans mais sans régler le problème à la source puisque leur rémunération n'évolue pas au rythme de l'inflation. Ils passeront encore dans la moulinette GIPA / GERI en 2023, en 2024, etc.

**D'ailleurs, combien serons-nous en 2023 dans cette situation puisque la logique des primes s'installe insidieusement au détriment des revalorisations pérennes ?**

A la **CFE-CGC**, nous considérons que la politique du « c'est mieux que rien, on sauve les meubles » va tous nous conduire dans le mur. La Direction, « déconnectée », doit néanmoins se réjouir de disposer d'un bloc majoritaire aussi docile.

**Nous souhaitons négocier sur des bases raisonnables mais solides et que cesse cette vaste farce qui consiste à se réunir tous les 3 mois pour des bouts d'accords sur les rémunérations.**

**La CFE-CGC se mobilise pour un système clair et lisible qui garantisse d'une part le suivi de l'inflation et d'autre part les déroulements de carrière.** La proposition de la Direction ne répond toujours pas à ces revendications pourtant simples. Elle préfère louvoyer et s'appuyer sur les syndicats spécialisés dans la COM et, hélas pour nous tous, majoritaires.

Nous souhaitons recueillir votre sentiment, car le sujet est sensible et important, surtout dans le contexte de hausse des prix auquel nous sommes tous confrontés.

Nous sommes **VOS représentants, et VOTRE avis** nous intéresse au plus haut point.

**La CFE-CGC agit en votre nom et pas à votre place !**

Vous l'avez compris, **la CFE-CGC pense que le compte n'y est toujours pas**, mais les propositions de la Direction sont sur la table !

Si la grande majorité des collègues ne partage pas notre analyse et souhaite que les organisations syndicales signent cet accord, **nous nous plierons à ce souhait majoritairement exprimé.**

Merci de bien vouloir répondre par « OUI » ou par « NON » (par l'intermédiaire du bouton de vote joint à ce mail) à la question posée :

« *Souhaitez-vous que les organisations syndicales signent cet accord ?* »

- **OUI**, les dispositifs obtenus me paraissent suffisants
- **NON**, je souhaite que les OS se battent encore pour des éléments de rémunérations pérennes

