



EP CDC : QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS POUR DEMAIN



Ce document comporte 4 pages denses en informations, mais nous considérons qu'il est de nos missions de vous rendre compte de façon claire et transparente sur les sujets pour lesquels nous vous représentons. Dans les pages qui suivent, vous pourrez lire notre analyse détaillée touchant aux négociations sur vos rémunérations. Mais avant cela, nous souhaitons partager avec vous un constat très évocateur.

Rappelez-vous !

Au moment de la signature de l'accord cadre, le bloc majoritaire (CFDT / UNSA) nous expliquait que sans leurs signatures, nous perdriens tout. Ce bloc majoritaire fonde d'ailleurs toute sa légitimité syndicale sur ce principe du « nous on signe des accords et c'est grâce à nous que vous avez des droits ! ».

La CFE-CGC dénonçait cette vision simpliste en arguant du fait que sans signatures majoritaires de l'accord cadre régressif tel que présenté, la Direction aurait très certainement négocié de façon plus ambitieuse ou, au pire, aurait pris des mesures unilatérales sur certains sujets et négocié des accords séparés sur d'autres.

Nous venons d'en avoir indirectement la confirmation.

- ✓ **Alors que le bloc majoritaire réclamait 50 000 points pour les enveloppes d'augmentation 2023, la CFE-CGC, qui ELLE n'a pas quitté les réunions de négociations, a obtenu 58 000 points** (soit +35% par rapport à 2022). Comme quoi, quand on ne signe pas immédiatement et que l'on argumente de façon raisonnée et cohérente, on fait avancer la négociation.
- ✓ Alors que l'intersyndicale, qui ne réclamait pourtant qu'une demi-inflation, n'a pas obtenu gain de cause, nous apprenons que la Direction va mettre en place, de façon unilatérale, les +1,4% qu'elle proposait à la signature des organisations syndicales.

Au final, nous pouvons tous nous poser la question de la valeur des signatures du bloc majoritaire. Ce bloc majoritaire ne servirait-il pas juste de caution à la Direction, puisque, de toutes façons, elle met en place unilatéralement ce qu'elle leur propose ?

A la **CFE-CGC**, il nous semble urgent de sortir de cette logique d'accompagnement de la Direction que nous subissons depuis des années et qui ne sert pas les intérêts des personnels.

Alors quel syndicalisme souhaitez-vous pour demain à l'EP CDC ?

Un syndicalisme de reportages basé sur l'évènementiel, le spectacle, la pub et le marketing ? Ou un syndicalisme d'analyses, réfléchi qui négocie pour vos seuls intérêts ?

Lorsque vous aurez répondu à cette interrogation, l'occasion vous est donnée d'agir.

Du 1^{er} au 8 décembre 2022, VOUS ETES LIBRES DE VOTER CFE-CGC ...

CFE-CGC, UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SYNDICALE !



NÉGOCIATIONS SUR VOS RÉMUNÉRATIONS

Deux négociations séparées mais concomitantes se sont déroulées, en parallèle, en octobre, sur le thème de vos rémunérations. La première concernait le **pouvoir d'achat** et adressait la problématique de l'inflation; la seconde, se concentrait sur les **parcours professionnels et les enveloppes de points des campagnes managériales**.

Toutes les organisations syndicales ont acceptés ce « découpage » et c'est bien dans ce cadre que se sont déroulées les négociations.

La **CFE-CGC** a abordé ces deux négociations sur la base de revendications formulées depuis début 2022 et conformes à **notre ligne directrice qui n'a pas varié depuis le début de l'année** et notre non-signature de l'accord-cadre :

- ❖ **Augmentations pérennes (valeur du point et/ou PFT) pour couvrir l'inflation**
- ❖ **Enveloppes de points pour les parcours de carrières**

Quelles ont été les prises de positions de la CFE-CGC ? Et surtout, pourquoi ?

1. NÉGOCIATION POUVOIR D'ACHAT



Cette négociation visait à répondre à la problématique de l'inflation 2022 pour toutes les populations (publics, privés).

L'idée n'est pas de (re)développer ici en détail la liste des propositions de la Direction, vous les connaissez déjà.

Sur la partie pérenne, la Direction a proposé une évolution de 1,4 % au 1^{er} octobre (en complément des 2,1% de juillet dernier). Cela représente moins de 2% en année pleine 2022 et produira un effet de 3,5% en 2023.

Dans la mesure où l'inflation 2022 est prévue par l'INSEE à 5,5% (et aujourd'hui à plus de 6%), base de notre revendication, la **CFE-CGC** n'a pas validé cette proposition. Nous avons saisi le Directeur Général par courrier (cf page suivante) sur cette question du pouvoir d'achat en nous appuyant sur un référendum ultra majoritaire, mais rien n'a évolué.

Par contre, **le fait que vous soyez 90 % à partager notre analyse a fortement incité le bloc majoritaire à ne pas signer cette fois-ci**. Ils demandaient + 1,4 % au 1^{er} juillet (soit 3,5% au total avec les 2,1% déjà distribués) et la Direction leur a pourtant proposé + 1,4 % au 1^{er} octobre, ce qui n'était pas si éloigné que cela de leur revendication ... **Nous avons un peu de mal à suivre la COHÉRENCE de l'enchaînement des annonces et des demandes du bloc majoritaire depuis le début de l'année**. Il faut dire que nous avons fait émerger la **démocratie syndicale participative** et qu'ils sont bien obligés de revoir leurs copies. Au final, si toutes les organisations syndicales rejoignent les positions pérennes de la **CFE-CGC** visant à couvrir l'inflation, défendues depuis début 2022 et soutenues par 90% du personnel, on progresse ! **Mais n'aurait-il pas été plus judicieux de signer un accord-cadre ambitieux qui privilégie les augmentations et non les départs en rupture conventionnelle ?**

Répétez après moi : « **CO-HÉ-REN-CE** »

Le Bloc majoritaire :

- L'accord-cadre, c'est GAGNÉ !
- La prime de 750 € en juin, c'est RE-GAGNÉ !
- Les 2,1% au 1^{er} juillet, c'est RE-RE-GAGNÉ !

La Direction :

- Bonne nouvelle ! On a des bonus pour vous : +1,4% et 1250 € de prime

Le Bloc majoritaire :

- NON MERCI !





**3,5 %, dans un contexte
d'inflation 2022 estimé à 5,5 %
et sans garantie de couverture
de l'inflation 2023 qui se profile,
la CFE-CGC n'a pas signé.**



C'est notre côté
revendicatif.
On ne signe pas
lorsqu'il y a
régression !



Paris le 21 octobre 2022

A l'attention de M. Eric LOMBARD
DIRECTEUR GENERAL DE LA CAISSE DES DEPOTS

Objet : Pouvoir d'achat

Monsieur le Directeur Général,

Lors des négociations sur le pouvoir d'achat, la CFE-CGC qui n'est pas partie prenante de l'intersyndicale revendique :

- ✿ Une revalorisation pérenne des rémunérations couvrant l'inflation soit 5,5% pour tous au titre de 2022,
- ✿ Une valorisation financière des parcours professionnels.

Sur ce second point, nous considérons que des avancées significatives ont été proposées dans le cadre des négociations sur les NAO se traduisant par l'augmentation de 35% de l'enveloppe de points au titre des campagnes managériales.

En revanche, sur la couverture pérenne de l'inflation, nous considérons que les propositions sont à ce stade insuffisantes.

Le référendum sur cette question que nous avons adressé à l'ensemble des personnels nous conforte dans notre analyse de la situation salariale de nos collègues.

En effet, 90% des répondants ont également considéré que la proposition de la Direction est insuffisante sur la partie pérenne et qu'ils ne souhaitent pas que les organisations syndicales signent l'accord tel que proposé.

Nous vous demandons de bien vouloir reconsidérer les enveloppes budgétaires allouées au pouvoir d'achat en soumettant à la Commission de surveillance une proposition chiffrée permettant de dégager des marges budgétaires supplémentaires et nécessaires sur l'année 2022 et dans le budget prévisionnel 2023 pour couvrir l'inflation en 2023.

Nous vous prions de croire, monsieur le Directeur Général, à l'expression de notre considération.

Philippe GOUTAS
Co-Président du syndicat CFE-CGC Groupe CDC

François-Robert FABREGA
Co-Président du syndicat CFE-CGC Groupe CDC

Copies : Mme Caroline KRYKWINSKI, M. Jean-Marie FOUCAULT

2. NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)



PRIVÉS


Cette négociation portait principalement sur les **enveloppes d'augmentations** (l'inflation étant traitée dans l'autre négociation !).

Cette précision est importante, car nul doute que certains esprits chagrins vont tenter d'amalgamer ...


Soyons clairs et transparents ! Ce n'est pas parfait et nous n'avons pas obtenu gain de cause sur toutes nos revendications (supplément familial, valorisation de l'ancienneté, nombre de points minimum à 40, ...), car, **une fois de plus, le spectre de l'accord cadre pesait au dessus de nos têtes.**

Néanmoins, la Direction a fait un effort que nous jugeons significatif, **+35%, sur le montant des enveloppes de points. C'est à nos yeux ni plus ni moins qu'un avenant à l'accord cadre sur ce volet des enveloppes de points pour les campagnes managériales.** Comme quoi, cela nous conforte dans notre analyse très critique sur l'accord-cadre, portée, défendue depuis début 2022 : **Il y avait bien des marges supplémentaires de négociations !** Mais c'est sûr que lorsque certains demandent moins que ce que l'employeur est prêt à concéder, il est très difficile par la suite de se faire entendre.

La **CFE-CGC** a obtenu une **augmentation significative de +35 % du montant de l'enveloppe de points. Cela permettra très clairement d'augmenter plus de collègues en donnant plus de possibilités aux managers.**



C'est notre côté réformiste.
Nous savons négocier et
approuver les avancées
significatives !



PUBLICS

Bien entendu, nous avons demandé que s'applique, par parallélisme des formes et dans un souci d'équité entre les populations, une augmentation équivalente des enveloppes managériales pour les PFT et les **CDP**.

A la **CFE-CGC**, nous ne sommes pas très nombreux (7 permanents, en comparaison des 26 du premier syndicat), mais nous nous appuyons sur une communauté de collègues dynamiques et motivés pour vous représenter et vous défendre. Nous tenons ici à les remercier pour leur investissement régulier, vous aurez l'occasion de les retrouver prochainement sur nos listes électorales.



L'Autre Son De Cloche

La CFE-CGC vous ACCOMPAGNE
TOUTE L'ANNÉE !

