

PRINTEMPS 2018 : LE TEMPS DES CERISES ?

Après un mois de mai où les fonctionnaires ont eu l'occasion de manifester leur malaise social avec un point fort le 22 mai. Pour la CFTC FAE, les manifestations furent réussies dans un moment d'unité.

Nous voici en juin, le temps des cerises est-il revenu ?

Deux points forts à venir :

- Dans les jours qui viennent, le rapport du comité de pilotage de l'équipe **CAP 2022** va être rendu au 1er ministre,
- En ce qui concerne l'État on nous promet des restructurations importantes accompagnant la numérisation, les abandons de mission et cela pour une efficacité inégalée...

Ce rapport proposera ses pistes, parmi lesquelles le 1er ministre choisira celles qu'il décidera de retenir.

Les mobilités qui en suivront risquent d'être forcées, car avec la territoriale, des pans entiers de l'administration devraient passer à la moulinette.

Négociations salariales :

Déjà le Secrétaire DUSSOPT nous a annoncé : « il n'y aura pas d'augmentation générale du point d'indice ! ». Ce qui en soit est **inacceptable** et n'a pas fait l'objet de négociations. En lieu et place des augmentations sectorielles à la volonté du gouvernement, et puis quelques autres avancées peu coûteuses, non précisées à ce jour ?

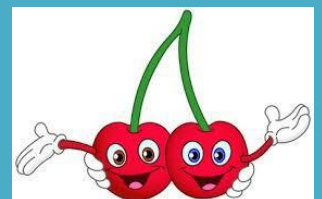
En tout et pour tout, les fonctionnaires ont bénéficié de 1,2 % d'augmentation du point d'indice depuis 2010 ! Sur la base sous évaluée de 1% d'inflation par an, nous devrions avoir approximativement 8% depuis 2010 : **Manque à Gagner = 7 %**

La Fonction publique a inventé le concept de GVT (glissement vieillesse technicité) soit les avancements de grade, d'échelon et les réformes statutaires.

Mais ceci correspond à la carrière du fonctionnaire en vertu de notre grille indiciaire, l'évolution du point d'indice suivant le coût de la vie.

Si le gouvernement s'entête à poursuivre le gel du point d'indice, il montrera une fois de plus son hostilité vis-à-vis des fonctionnaires, qui massivement n'ont pas bénéficié de la suppression de l'ISF.

Il reste quelques jours à ce gouvernement pour revenir à de meilleures intentions et ne pas nous offrir des queues de cerise.





CAISSE DES DÉPÔTS
ET CONSIGNATIONS



Service Minimum à la CDC pour le Droit à la déconnexion

La loi Travail du 8 août 2016 introduit le droit à la déconnexion, l'absence d'un dispositif contraignant et à une obligation de résultat n'oblige pas l'employeur à la conclusion d'un accord collectif. A défaut d'un accord, les modalités d'exercice de ce droit doivent être définies par le biais d'une charte précise quant aux modalités *du droit à la déconnexion*.

Lors du Comité Technique du 18 mai, la Direction de la CDC a proposé aux organisations syndicales un avenant à la charte de la gestion du temps pour traiter du droit à la déconnexion. (Vote : Pour UNSA et CGC, Abstention CFDT et CGT)

Alors que nos dirigeants ne manquent pas une occasion de nous vanter la Qualité de Vie au Travail, le numérique, le digital et l'intelligence artificielle, ils semblent avoir plusieurs trains de retard quant à la manière d'aborder le droit à la déconnexion.

Certes, s'ils reconnaissent qu'aucun agent ne doit se trouver contraint d'exercer son activité en dehors de son temps de travail, et que chaque agent doit être en mesure de ne pas se connecter. La bonne volonté de la CDC s'arrête là ! La Direction fait porter la responsabilité de se déconnecter sur l'agent ou le cadre.

La CDC n'a pas choisi de faire comme certaines grandes entreprises (Renault, Thalès, BNP, Michelin, VW) qui ont expérimenté des mesures allant, de la limitation de l'usage de la messagerie professionnelle le soir et le week-end, à la fermeture des serveurs de l'entreprise en dehors des horaires de travail ou à la réception différée des courriels envoyés sur les horaires de repos.

Pour FO et la CFTC, l'effectivité du droit est garante de la protection du salarié, et elle s'établit plus efficacement lorsqu'elle émane de l'employeur.

La CFTC et FO appellent donc la CDC à garantir la mise en œuvre du droit à la déconnexion par un réel engagement .



La déconnexion doit devenir un droit, il reste à en garantir l'application par un véritable engagement des employeurs sur le droit au repos.



CAISSE DES DÉPÔTS
ET CONSIGNATIONS