



Chers collègues,

Du 4 au 11 juin 2009, vous serez appelés à élire les femmes et les hommes chargés de porter, auprès de l'employeur, vos réclamations individuelles et collectives. Une fois élus délégués du personnel, certains d'entre eux assumeront également les fonctions de délégué syndical.

Ces élections sont capitales pour la défense de vos droits, à un double titre.

Tout d'abord, elles s'inscrivent dans une profonde réforme du dialogue social et de la représentativité syndicale concrétisée par la loi portant "rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail", publiée le 21 août 2008.

Cette réforme pourrait bien installer dans les entreprises, tout comme à la Caisse des dépôts, une sorte de bicaméralisme syndical laissant s'affronter l'idéologie de l'opposition systématique à la compromission latente !

Ces élections sont importantes ensuite parce-qu'elles interviennent dans un contexte de crise économique sans précédente. Les résultats 2008 de la Caisse des dépôts démontrent, s'il en était besoin, que cette crise frappe également les institutions longtemps considérées comme "intouchables". Si l'emploi privé de la Caisse des dépôts est encore à l'abri des actuelles destructions massives d'emplois, il reste néanmoins soumis à la dure réalité économique.

En outre, les difficultés financières présentes à la Caisse des dépôts se font déjà largement sentir dans les négociations en cours (notamment celles du nouvel accord d'intéressement). La mobilisation des "fonds propres" de l'établissement, via le FSI, est de nature à brider sa politique sociale et à tendre les relations professionnelles.

Face aux défis qui nous attendent, la CFTC pense qu'il existe une alternative syndicale, qu'elle souhaite incarner, entre l'opposition systématique et la compromission latente. Il s'agit de ce que l'on pourrait appeler "le compromis acceptable", celui qui est porteur de progrès social pour les salariés, sans concession intéressée !

La CFTC est un syndicat de construction sociale pour qui les droits des uns ne se gagnent pas au détriment de ceux des autres.

Les valeurs qui guident son action depuis près d'un siècle, au centre desquelles elle a toujours placé le respect de la dignité humaine, sont plus que jamais fondatrices au moment où la crise économique exclut tant de salariés du monde du travail et maltraite ceux qui ont la chance de conserver un emploi.



action depuis près d'un siècle, au centre desquelles elle a toujours placé le respect de la dignité humaine, sont plus que jamais fondatrices au moment où la crise économique exclut tant de salariés du monde du travail et maltraite ceux qui ont la chance de conserver un emploi.

Ces valeurs s'ancrent dans le passé, se vivent dans le présent et se projettent dans l'avenir.

La CFTC milite et agit pour que le travail professionnel respecte les personnes et laisse à chacun la possibilité d'organiser ses différents temps de vie.

Les frontières entre le temps consacré au travail et le temps personnel et familial ont tendance à s'effacer.



Cette imbrication des temps de vie expose les personnes à des pressions très fortes.

Soumis de plus en plus souvent à une obligation de résultat, le salarié se trouve contraint d'utiliser une partie de son temps libre pour continuer son travail. Le salarié est alors souvent écartelé entre ses obligations professionnelles et son souhait de préserver son temps personnel.

Ces évolutions sont préjudiciables à l'équilibre des temps de vie et peuvent retentir sur la vie de famille ou la vie personnelle.

La CFTC milite et agit pour une politique de prévention collective du stress professionnel et un accompagnement personnalisé des salariés stressés

Dresser un bilan de la situation, en parler et le communiquer est un premier pas nécessaire, mais il ne résout aucun problème.

Trop de salariés de la Caisse des dépôts vivent des souffrances inacceptables au travail, avec le retentissement que l'on imagine sur la sphère familiale.

Proposer une écoute spécialisée peut résoudre une situation difficile, mais le stress ne peut pas être vécu comme une fatalité. La CFTC estime nécessaire d'engager des actions structurelles plus volontaristes sur l'organisation du travail, les modes de management et la gestion des effectifs.



La CFTC milite et agit pour que la dignité humaine soit respectée en toutes circonstances

L'économie est au service de l'Homme, pas le contraire. Pour la CFTC, la prospérité économique doit alimenter une prospérité sociale durable et une juste rétribution du travail. L'Homme n'est ni une marchandise, ni une variable d'ajustement de l'économie.

Par ailleurs, rien ne peut justifier de bafouer la dignité humaine. La CFTC défend le droit qu'a chacun de s'accomplir dans sa vie, sur tous les plans.



Concrètement: la CFTC Caisse des dépôts a, notamment, proposé et obtenu:

- Un dispositif permettant de faciliter l'accès des collaborateurs, parents de jeunes enfants, à des structures collectives d'accueil;
- Une amélioration du dispositif d'aménagement du temps de travail (mesure MATT) par une allocation progressive de jours en fonction de l'âge du collaborateur;

Elle s'est opposée, un peu seule il faut bien le dire:

- A la multiplication des heures supplémentaires (heures écrêtées sur les compteurs en fin de trimestre et heures effectuées hors plage horaires) non rémunérées et non compensées;
- A l'absence totale de recrutements pour accompagner la mise en oeuvre de la mesure d'aménagement du temps de travail.

La CFTC milite et agit pour poursuivre et intensifier les actions menées pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Convaincue que tout salarié, qu'il soit handicapé ou valide, est avant tout une personne qui a droit au respect et à la dignité, la CFTC s'engage en faveur des personnes les plus discriminées et les plus éloignées du travail.

A compétences égales, elles doivent avoir les mêmes chances que les autres salariés d'accéder à un emploi, de bénéficier de la formation professionnelle continue ou d'évoluer dans leur poste et leur carrière professionnelle.

En tant que gestionnaire du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, institué par la loi du 11 février 2005, la Caisse des dépôts se doit d'être exemplaire dans ce domaine.

La volonté de la Direction est, certes sincère, mais les actes trahissent encore trop souvent les paroles!

La CFTC a proposé et obtenu qu'un interprète assiste nos collègues atteints de surdité lors de leur entretien d'évaluation. Elle demande la mise en oeuvre d'une formation interne d'apprentissage aux langages des signes, pour les (nombreux) collaborateurs intéressés.

Elle demande, notamment:

- le recrutement direct de salariés handicapés au moins à hauteur de l'obligation légale (6% de l'effectif total), avec mise en place éventuelle d'une formation d'accompagnement à l'exercice du métier;
- qu'une signalisation adaptée soit installée sur tous les sites de la Caisse des dépôts pour faciliter le libre déplacement de nos collègues non-voyants.

La CFTC milite et agit pour permettre aux femmes de vivre pleinement une vie professionnelle gratifiante et épanouissante, sans mettre leur vie personnelle entre parenthèses

La CFTC a toujours combattu les discriminations professionnelles. Nous plaçons la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale au centre de nos préoccupations. Les femmes sont souvent contraintes de privilégier l'une au détriment de l'autre. Or, respecter la cohérence des temps de vie, c'est donner les moyens aux salariés de mieux vivre, et aux entreprises de développer leurs performances.

La finalité de l'égalité professionnelle est de permettre aux femmes de vivre pleinement une vie professionnelle gratifiante et épanouissante sans mettre leur vie personnelle entre parenthèses. Ainsi les femmes pourront, comme les hommes, acquérir une autonomie porteuse de progrès social pour tous.



Le dispositif d'accès aux structures de la petite enfance porté par la CFTC est une première réponse. Faciliter la garde des jeunes enfants, c'est avant tout limiter le recours forcé, principalement des femmes, au congé parental et au temps partiel, pour leur permettre de vivre pleinement leur vie professionnelle.

Lorsqu'ils sont librement choisis, le congé parental et le temps partiel ne doivent pas devenir des causes de discrimination professionnelle et de stress. Pour cela, ils doivent être parfaitement intégrés dans l'organisation du travail et compensés en termes d'emplois!

La CFTC milite et agit pour une formation tout au long de la vie

Parce que la CFTC croit à l'égalité des chances et au fait que les situations ne sont pas figées par avance, chacun doit pouvoir se former tout au long de la vie pour évoluer professionnellement.

La formation doit être intégrée dans l'organisation, c'est à dire pleinement reconnue et porteuse de perspectives professionnelles. Elle est encore aujourd'hui trop souvent source de stress pour les collaborateurs contraints de rattraper les dossiers stockés sur leur bureau durant leur absence!



Tout ne grimpe pas aussi vite que les prix... Un salaire digne, la clé du pouvoir d'achat ! À la CFTC, nous affirmons que le salaire doit être un juste retour sur investissement ! Le salaire est la rétribution de la participation du salarié à la réussite de son entreprise ; chaque salarié contribue à la création de richesses par son travail et à la croissance de l'économie par sa consommation.

Le système mis en place à la Caisse des dépôts, comme dans beaucoup d'entreprises, laisse la "part belle" à une rémunération variable (PVO), fondée sur des objectifs individuels, souvent obscurs, y compris pour les salariés eux-mêmes, et selon un taux de rémunération variable, même pour des salariés exerçant rigoureusement le même métier!



La CFTC affirme que l'accent doit être mis sur l'augmentation collective de la valeur du point pour assurer, à l'ensemble des salariés, une progression de salaire au moins équivalente à l'inflation. Les deux derniers accords salariaux de la CDC ne respectent pas cette condition. La CFTC a refusé de les signer, au contraire d'autres organisations syndicales (y compris celle qui ne signe habituellement rien?) qui préfèrent troquer ces modérations salariales contre des mesurètes trop ciblées pour constituer un véritable

progrès social pour tous. En matière salariale, l'unité syndicale devrait être de mise pour contraindre l'employeur à revoir sa politique.

La CFTC s'est battue

par ailleurs pour maintenir, dans l'accord cadre, le principe d'un avancement automatique des salariés en portant le minimum de points à 18 (au lieu de 15); Elle pose, en outre, le principe du maintien minimum de l'intéressement actuel des salariés, dans le cadre de l'harmonisation privé/public, actuellement en négociations, du dispositif d'intéressement de la Caisse des dépôts. Elle demande, en outre, que l'intéressement, fondé sur l'atteinte d'objectifs collectifs, bénéficie à tous les salariés.

COLLEGE DES "EMPLOYES"

Titulaires	Suppléant(e)s
José BOYER	Sarah LEMESTRE

COLLEGE "CADRES ET AGENTS DE MAITRISE"

Titulaires	Suppléant(e)s
Chrystel PREVOST	Marie-Laure FOURCY
Guy (Germain) FEYBESSE	Elsa-Christina FLEURY
Jacqueline PINTIGNY	Christine LABARRE
Christine LABARRE	Catherine JOURDAN
Vincent CARTRON	Christine DEGUINGAND
Elisabeth ROUX	Jacqueline PINTIGNY
Laurence NELSON	Danièle LASTRAJOLI
Denise MICHAUD	Marie-Claude BOUARD
Samba GUEYE	Nathalie MALGOUYRES
Françoise HAMARD	Véronique DICARA
Christine OLES	Laurence NELSON
Albert (Ibrahim) OUAHBA	Elisabeth ROUX
Christine DEGUINGAND	Samba GUEYE



Apportez votre soutien aux femmes et aux hommes qui s'engagent pour vous et avec vous