



LA CFTC SOUHAITE A TOUTES ET A TOUS

UNE EXCELLENTE ANNEE 2007

L'équipe syndicale CFTC souhaite à toutes et à tous ses meilleurs vœux pour 2007. Que cette nouvelle année vous apporte la concrétisation de vos projets personnels et professionnels.

L'année 2007 s'annonce pleine de défis pour la Caisse des Dépôts, notamment sur deux sujets au cœur de l'actualité.

Le financement du logement social tout d'abord qui reste très largement dépendant de la décision des instances européennes concernant le maintien ou non du monopole de distribution du livret A. Compte tenu de l'enjeu politique suscité par le sort des SDF et des mal-logés, il y a fort à parier que la décision intervienne après les élections nationales, surtout si elle est préjudiciable au financement du logement social et, par voie de conséquence, au bassin d'emploi de l'établissement public.

Il appartiendra aux organisations syndicales de la Caisse des Dépôts, ainsi qu'aux associations œuvrant pour la défense du droit au logement de faire bloc pour contrer toute tentative de remise en cause du système actuel et des emplois qui s'y rattachent. Il faudrait éviter que les promesses électorales ne finissent en vœux pieux.

La défense de l'environnement, ensuite, qui, à l'instar du logement, est lui aussi subitement devenu un enjeu national. Personne ne s'en plaindra, si et seulement si l'engouement d'aujourd'hui se concrétise politiquement demain par des actions concrètes. Dans cette hypothèse, la Caisse des Dépôts devrait y contribuer à travers le développement de ses missions environnementales au service de l'intérêt général.

En interne, d'autres défis nous attendent. Nous évoquerons notamment :

La mise en œuvre effective du droit à l'information pour les affiliés des différents fonds de retraite gérés par l'établissement : cette disposition va fortement impliquer nos collègues de la branche retraite qui représentent près de la moitié de l'effectif total de l'EP.

Les missions confiées aux directions régionales et interrégionales et surtout les moyens qui les accompagnent.

L'harmonisation concrète des prestations du CSE et de l'ASOC par le conseil d'administration de l'association unique « COSOG-CDC », dont les nouveaux membres devraient être élus fin mars 2007.

Ces évolutions porteront leur lot d'adaptation et de réorganisation. Vous pourrez compter sur la détermination de la CFTC tout autant pour combattre celles de ces évolutions qui nuiraient à l'avenir de notre institution et donc de nos emplois que pour accompagner celles qui deviendraient nécessaires à l'adaptation des structures aux missions, en portant vos attentes et en veillant au strict respect de vos droits.

S'agissant plus particulièrement de l'action sociale, la CFTC vous fera connaître dans le courant du premier trimestre 2007 ses propositions en vue d'harmoniser les prestations sociales pour l'ensemble des collaborateurs de l'établissement public. En tout état de cause, cette harmonisation ne saurait se résumer au simple élargissement à tous des prestations existantes au CSE et à l'ASOC avec création de nouvelles prestations ! Séduisante sur le papier, cette démonstration est clairement démagogique parce qu'impossible à financer dans le cadre du budget alloué à la nouvelle structure ! A moins que ces auteurs aient cru, l'espace d'un mois, au père Noël !

Cette harmonisation mérite un travail en profondeur tenant compte de l'adéquation réelle des prestations offertes au besoin du personnel et de l'émergence de nouveaux besoins non encore satisfaits. La CFTC s'y attèlera.

Retrouvez l'actualité du dialogue social sur le site intr@net CFTC

Négociation Annuelle Obligatoire Ou Nouvel Arrangement Orchestré ?	Bientôt une charte du télétravail au sein de l'établissement public
Les négociations salariales se sont achevées le 5 décembre 2006. La dernière réunion, qui s'est tenue le 19 décembre, s'est transformée en cérémonie de signature entre le chef d'orchestre et son chœur majoritaire. Il faut dire qu'il filait le parfait accord depuis le début, à tel point qu'il est permis de se demander s'ils n'avaient pas déjà trouvé les bases d'une entente préalable avant d'ouvrir officiellement les négociations. La Direction a conclu, avec les syndicats CFDT et CGC, une augmentation de la valeur du point de 1,65 %, répartie à raison de : ➤ 0,9 % au 1er janvier 2007 ; ➤ 0,75 % au 1er septembre 2007. Rappelons que la revendication, quasi-unanime, de départ portée sur une augmentation de 2,10 %, dont 0,3 % au titre de la perte de pouvoir d'achat enregistrée, par les salariés de l'établissement public, en 2006. La Direction a certes fait un petit effort. Mais, pour la CFTC, il est insuffisant. En acceptant les termes de ce contrat, les syndicats CFDT et CGC portent un mauvais coup aux salariés. En effet, à l'heure où s'ouvre un débat national sur la perte du pouvoir d'achat des salariés et sur l'inadéquation des instruments actuels de mesure de la hausse des prix (référence INSEE), la CFTC espérait une attitude un peu plus combative de la part des syndicats et particulièrement des syndicats majoritaires. Malheureusement, ils ont déjà rendu leurs armes en abandonnant un levier supplémentaire d'une juste redistribution, en faveur des salariés, des résultats historiques de la CDC. Pour sa part, la CFTC ne signera pas cet accord et ne cautionnera donc pas ce simulacre de négociations.	Le groupe de travail "télétravail" s'est réuni le 18 décembre 2006 pour étudier un projet de charte d'extension à l'établissement public, du dispositif mis en œuvre à titre expérimental à l'établissement des retraites de Bordeaux. Le document présenté s'inspire très largement du dispositif Bordelais. ➤ Principes généraux : ✓ Un engagement volontaire de l'agent ; ✓ Un accord nécessaire du hiérarchique ; ✓ Un travail pendulaire (2 jours minimum sur site par semaine) pour éviter les phénomènes de désociabilisation ; ✓ L'organisation en binôme privilégiée à Bordeaux (deux télétravailleurs pour un seul bureau) n'est pas une condition posée pour l'extension du dispositif aux autres directions de l'établissement public ; ✓ Un terme qui peut intervenir à tout moment par une décision motivée (demande syndicale), à la demande de l'agent ou du hiérarchique, moyennant un préavis de trente jours formulé par lettre recommandée avec AR ; ✓ Les conditions précises feront l'objet d'un protocole entre l'agent, la hiérarchie et les ressources humaines. Il prendra la forme d'un avenant au contrat de travail pour les salariés. ➤ Calendrier ✓ Fin janvier 2007 : Les Directions vont établir la liste des postes éligibles au télétravail. La RH Fédérale centralisera la liste des postes et transmettra aux organisations syndicales pour examen. ✓ Fin mars 2007 : L'expérimentation devrait débuter, au sein d'une Direction donnée, par quelques postes pour une période de trois mois. Si l'expérience est concluante, le dispositif pourrait monter progressivement en charge dans les autres Directions de l'établissement public. ➤ Commission de suivi Une commission de suivi sera instituée entre les organisations syndicales signataires de la charte, des représentants de la Direction, du service médical et de la direction des ressources humaines. Elle dressera un bilan annuel et global du dispositif et sera consultée sur les modalités de son éventuelle pérennisation. Le groupe de travail se réunira de nouveau en janvier pour aborder la délicate question du retour des télétravailleurs dans leur environnement professionnel à la fin de l'expérimentation. La CFTC a d'ores et déjà proposé de supprimer le terme maximal des trois ans. Nous considérons en effet qu'il faut permettre aux agents volontaires de poursuivre ce mode d'organisation du travail tant qu'ils le souhaitent.