



ensemble
POUR VOUS! *Notre programme,
vous défendre*



Prime « deuxièmes lignes »

Au sortir de la dernière réunion entre le Premier ministre, accompagné des ministres de l'Économie, des Finances et de la Relance et de la ministre du Travail, et les organisations syndicales et patronales, une annonce a dominé l'actualité durant quelques jours : celle de la prime « deuxième ligne », élargie aux bas salaires sans distinction, à l'image de la prime « pouvoir d'achat », devenue « prime Covid », destinée à récompenser l'engagement des salariés mobilisés durant la crise sanitaire.

Annoncée à 1 000 euros, pouvant aller jusqu'à 2 000 euros sous réserve d'un accord d'intéressement ou de méthode relatif à la valorisation des emplois concernés, il faut d'abord préciser qu'il ne s'agit pas d'une prime « sonnante et trébuchante » !

Cette annonce ne se traduira dans les faits que selon le bon vouloir de l'employeur ou la capacité de l'entreprise à la verser, l'intérêt pour eux étant qu'elle serait exonérée, jusqu'aux montants indiqués, de tout prélèvement fiscal et social.

L'expérience de la première prime Covid a d'ailleurs révélé que nombreux sont celles et ceux qui, pensant être éligibles, n'ont en réalité perçu qu'en partie cette prime voire rien perçu.

Si, bien sûr, tout complément de salaire est bon à prendre, **FO** et la **CFTC** ont clairement dit que cela ne pouvait, d'une part, en aucun cas être vu comme un solde de tout compte de l'engagement des salariés dits de la « deuxième ligne », ni, d'autre part, se substituer à une revalorisation pérenne des emplois, conditions de travail et des salaires.

Et, quant à parler de prime bas salaires, mieux vaut augmenter le Smic au-delà du 0,9 % concédé au 1^{er} janvier. La **CFTC** et **FO** ont rappelé la revendication d'un Smic porté à 1 450 euros net (soit 80 % du salaire médian).

Beaucoup des salariés de la « deuxième ligne », comme beaucoup trop de salariés en général, demeurent en effet rémunérés au Smic sans perspective d'évolution. Nombre d'entre eux sont salariés de TPE (Très petites entreprises).

À ce propos, parmi ceux-là il y a notamment les salariés du particulier employeur, dans leur très grande majorité des femmes : assistantes maternelles, aides à domicile... *Quid* pour elles de la prime en question ?

Peu de chance qu'elle soit versée par les particuliers qui les emploient. **FO** et la **CFTC** se sont engagées à intervenir à ce sujet auprès du gouvernement.

On a souvent dit que **FO** et la **CFTC** étaient les syndicats de la feuille de paie. Oui, et nous le revendiquons, car le salaire est la rémunération du travail. Son augmentation quand on est au Smic ou en bas des grilles est légitime et c'est un élément de justice sociale. C'est aussi un facteur d'emplois, car à la différence des actifs financiers, qui spéculent sur les marchés boursiers totalement déconnectés de l'économie réelle, nos salaires sont réinvestis immédiatement dans l'activité économique.



L'emploi à la CDC

Un nouveau concept

La CDC fait évoluer depuis trois ans sa politique d'emploi et salariale de manière inquiétante.

Afin de remplir les objectifs définis d'une part, par le rapport de la Cour des Comptes, et d'autres parts, par la lettre d'objectifs du ministre des Finances adressée au DG en début de mandat ainsi que les demandes de la Commission de surveillance, la CDC réduit drastiquement sa masse salariale.

Pour ce faire, tout est bon!

La CDC réduit le montant des PVO versées et ce même si les objectifs sont atteints à 100%

En compensation de la PVO versée à tous les agents, elle réduit les augmentations de PFT à « peau de chagrin » et va même par préconiser le versement de la PFT une année sur deux....

Un sentiment de « non reconnaissance » est grandissant chez tous les personnels, sentiment encore accentué par le manque totale de transparence. D'un agent à l'autre, d'une Direction à l'autre voire d'un service à l'autre!

La CDC ne remplace pas les agents et salariés partants en retraite, en CAA ou démissionnaires.

Au mieux, désormais elle a pris l'habitude d'embaucher des intérimaires ou des CDD pour des durées déterminées. Elle transforme même des postes pérennes en prestations de service. Ce qui allège d'autant la masse salariale de l'EP mais qui ne donne pas de visibilité pour les collègues restants.

La menace pèse aussi sur le calcul global de l'intéressement pour tous et toutes à la CDC, sans parler de la base de calcul annuel globale de l'enveloppe des points de l'accord cadre pour les personnels privés.

Particulièrement touchée par ces pratiques, la nouvelle Direction des Politiques Sociales (DPS) est la cible idéale. En pleine réorganisation, ses effectifs fondent au regard de la moyenne d'âge et on explique aux agents « *patientez nous sommes en train de réorganiser, nous regarderons plus tard* ».

En regardant de plus près justement les recrutements effectués dans tout l'EP, nous ne pouvons que constater que les recrutements de fonctionnaires sont minoritaires et de loin.

La DRH de la CDC a-t-elle la volonté de mettre fin au corps des les fonctionnaires à la CDC?

Les syndicats Force Ouvrière et CFTC revendiquent pour un plan de recrutement de fonctionnaires dans le nouvel accord cadre afin de transformer ces emplois précaires en véritables postes de titulaires.