

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE

Négociation Annuelle Obligatoire 2020

A la suite des réunions des 13, 18 et 28 novembre relatives à la négociation annuelle obligatoire engagée conformément à l'article L2242-1 alinéa 1 du code du travail, l'état des propositions respectives des parties sont les suivantes.

Article 1 – DERNIER ÉTAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

A- REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Chacune des organisations syndicales a fait part des revendications et positions suivantes :

La CFDT :

- a demandé :

- une augmentation de la valeur du point de 6%.
- une augmentation du supplément familial selon les tranches de 5,10 et 15 points.
- une augmentation du remboursement des frais de transport au-delà de 50%.
- une reconduction de la prime exceptionnelle de fin d'année.
- une mesure de rattrapage en faveur des CDP pérennisés, personnels en retour de congé parental et en situation d'handicap.

La CGT :

- a formulé les demandes suivantes :

- Le paiement des heures écartées depuis 2015.
- Une augmentation de 7% de la valeur du point.
- Une mesure collective d'augmentation de 5% en faveur des femmes, estimant que les mesures correctives prises en matière de rémunération ne sont pas de nature collective.
- Une prime de 1500 euros pour tous.
- Une augmentation de 5 points sur chaque tranche du supplément familial.
- Une mesure d'ancienneté à raison de 3 points par an à partir de 3 ans d'ancienneté plafonnée à 45 points.
- Une enveloppe de points consacrée aux avancements individuels au moins égale proportionnellement aux effectifs à celle de l'année précédente.

L'UNSA :

- a présenté les revendications suivantes :

- Une augmentation de la valeur du point, estimant par ailleurs que les augmentations individuelles ne suivent pas l'inflation et ne compensent pas les pertes du pouvoir d'achat
- Le doublement du supplément familial.
- Une application de la prime exceptionnelle de fin d'année.

La CFE-CGC :

- a formulé les demandes suivantes :

- Une augmentation de 3% de la valeur du point.
- Une valorisation de l'ancienneté à raison de 3 points par an à partir de 3 ans d'ancienneté
- Une augmentation du taux de recrutement de salariés en situation d'handicap.
- La formalisation d'une attention particulière concernant la situation des personnels de plus de 55 ans sous la forme de l'attribution de 3 points.
- Le doublement du supplément familial.
- Une prime exceptionnelle pour l'ensemble des personnels de 1500 euros.

- Une enveloppe de 40 000 points d'augmentation indiciaire, alimentée par la réintégration des économies réalisées dans le cadre de la mise en place du contrat responsable.

Le SNUP :

- a présenté les demandes suivantes :

- Une augmentation de la valeur du point au moins égale à l'inflation cumulée soit 5%.
- Une prime exceptionnelle pour tous.
- Une mesure en faveur des CDP titularisés.

- a souligné son attachement à la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qu'elle estime abordée en marge de la présente négociation.

Les organisations syndicales :

- Ont fait dans un second temps une revendication intersyndicale en 3 points :

- Une revalorisation de la valeur du point d'indice.
- L'augmentation indiciaire du supplément familial : 10/20/30 au lieu de 5/10/15.
- Une enveloppe de 40 000 points d'augmentation indiciaire.

- Ont souligné au regard de la disposition de l'accord-cadre prévoyant une attention particulière portée aux augmentations individuelles des salariés de plus de 55 ans, un avancement moyen en 2019 pour cette population de 3 points inférieur aux autres qualifications.

B - PROPOSITION DE LA DIRECTION :

MESURES RELATIVES AUX REMUNERATIONS :

Dans le cadre de la politique salariale de l'Etablissement public pour l'année 2020, la direction a formulé les propositions suivantes :

- Augmentations collectives :
 - Pas d'augmentation de la valeur du point.
- Augmentations individuelles :
 - Une augmentation de 2,02 % de la masse indiciaire :
 - Conforme au benchmark réalisé sur le secteur métier.
 - Représentant 127% de la masse indiciaire répartie au titre de l'année 2018, l'enveloppe minimale fixée par les dispositions de l'accord-cadre 2019 /2021 étant de 90% de la masse indiciaire 2018.

Soit une enveloppe globale à distribuer en 2020 de 35 000 points (couvrant les avancements individuels attribuables selon les modalités définies par l'article 4.1 de l'accord-cadre 2019/2021 applicable aux agents contractuels de la CDC sous le régime des conventions collectives, les mobilités, les évolutions de fonctions, les revalorisations salariales et les promotions).

- Engager en 2020 le processus de mensualisation du 13^{ème} mois dans l'objectif d'une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021, sous réserve de signature d'un avenant à la convention collective.

- Renforcer la vigilance portée sur la population des plus de 55 ans s'agissant de l'application des mesures d'augmentation individuelle prévues dans l'accord cadre 2019-2021 par le biais d'une analyse spécifique qui sera partagée avec les Délégués syndicaux.

MESURES PARTICULIERES :

- **Emploi : Deux mesures relatives à la pérennisation des CDP**
 - L'étude systématique de toutes les situations individuelles des personnels en CDP transformés en CDI dans le cadre des deux accords - cadre (2015-2017 et 2019-2021) afin de s'assurer que leur positionnement en matière de rémunération se situe bien en cohérence avec le niveau de rémunération constaté au sein de l'Etablissement public sur des emplois comparables (équité interne).
Cette étude donnera lieu à une information des délégués syndicaux.
 - Le réexamen du calendrier de pérennisation des CDP identifiés dans le cadre des dispositions de l'article 2.2.3 de l'accord-cadre 2019-2021 au regard des nouvelles possibilités offertes par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, afin de leur offrir une stabilisation de l'emploi plus rapide dans l'intérêt partagé de l'employeur et de ces personnels. Un groupe de travail organisé dans le cadre du CUEP sera programmé, dans cette perspective, dès la fin de l'année 2019.
- **Personnels en situation de handicap :**
 - Engager, au 2^{ème} semestre 2020, la négociation portant sur l'emploi des personnels en situation de handicap en vue d'une signature d'un nouvel accord triennal avant la fin de l'année 2020 intégrant, notamment, des mesures relatives au déroulement de carrière.
- **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

Au titre du plan de progrès 2019/ 2021 défini par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la CDC (avenant du 4 juin 2019), sont prévues les mesures suivantes visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes :

- La mise en place d'une enveloppe d'un montant de 250 000 € sur 2019/2021 consacrée au rattrapage d'éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble de la population de l'Etablissement public (tous statuts confondus). Ce rattrapage s'inscrit de façon pérenne dans la rémunération. Cette enveloppe est distincte du montant annuel consacré aux augmentations individuelles.

- L'application de deux dispositifs de détection des écarts éventuels entre les femmes et les hommes :

- Un dispositif collectif d'identification dans le cadre d'une campagne annuelle sur la base de l'application d'un modèle statistique.

Ce modèle a détecté en 2019 pour les salariés sous le régime des conventions collectives, un poids de la variable genre significatif pour la filière professionnelle affaires générales. Il sera en conséquence procédé au titre de 2019 à un rattrapage pour 17% des femmes de cette filière soit 8 femmes (toutes directions et qualifications confondues) au regard de leur situation individuelle dans une fourchette entre 493 et 1316 euros soit près d'un montant de 13K€ chargés.

- Un dispositif individuel sur la base d'une procédure de saisine individuelle relative à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste portant sur la rémunération, l'avancement et la promotion.

- La réalisation d'un audit visant à étudier les niveaux de qualification Femmes/Hommes retenus lors de recrutements sur un emploi équivalent (y compris les transformations de CDP en CDI) sera engagée début 2020 ainsi que des focus particuliers

sur le niveau de rémunération à l'embauche à qualification identique. Cet audit sera assorti de recommandations à suivre en 2020 et 2021.

Article 2 – MESURES UNILATERALES

La négociation annuelle obligatoire s'étant close sur ces désaccords, la direction décide, de manière unilatérale, de mettre en œuvre les mesures décrites au point B de l'article 1.

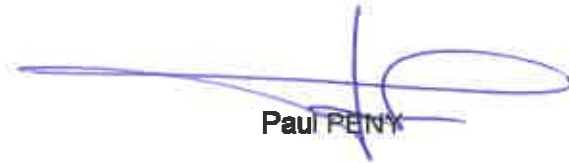
Article 3 – PUBLICITE

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt par la direction de la Caisse des dépôts, conformément aux dispositions de l'article L 2242-5, dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 et D2231-4 du code du travail.

A PARIS, le 20 DEC. 2019

Fait en 3 exemplaires originaux

Le directeur des ressources humaines
du groupe et de l'Etablissement public,



Paul PENY

Les délégués syndicaux :

Elisabeth BERNI (SNUFP)

