

Négociation Annuelle Obligatoire 2022

A la suite des réunions des 23 et 29 novembre et des 1^{er} et 16 décembre 2021 relatives à la négociation annuelle obligatoire engagée conformément à l'article L2242-1 alinéa 1 du code du travail et au cours desquelles, les documents comportant des informations sur les rémunérations, nécessaires à la négociation, ont été fournis aux organisations syndicales représentatives et commentés, l'état des propositions respectives des parties sont les suivantes.

Article 1- DERNIER ÉTAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

I - REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

La CGC a formulé les demandes suivantes :

- Une augmentation de la valeur du point avec un rattrapage de la stagnation du point de 5%
- Un minimum d'augmentation individuelle de 40 points sur 3 ans et un plafond
- Une attention sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Un passage du supplément familial à 10, 20 et 30 points
- Une mesure d'ancienneté s'inspirant des mesures existantes dans le groupe (3 points par an à partir de la 3^{ème} date anniversaire dans une limite de 45 points ou + 0,6 % par an pendant 22 ans)
- Une enveloppe de 40.000 points

Le SNUP a fait part des revendications suivantes :

- Une augmentation de 5% de la valeur du point du fait d'un niveau de l'inflation supérieur à 2%
- Une enveloppe de 40.000 points (en référence à l'enveloppe 2020)
- Une prise en charge de l'augmentation de l'AGR
- Une hausse du supplément familial
- Une compensation de l'écart entre les femmes et les hommes

La CGT a présenté les revendications suivantes :

- Une mesure spécifique de rattrapage pour les plus de 55 ans
- Le paiement des heures écrêtées
- L'augmentation de la valeur du point de 7%
- Une augmentation de 5 points appliqué à chaque niveau de supplément familial
- En matière de mesures sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - Une augmentation de 5%.
 - Un rattrapage sur la durée d'occupation du poste en cours avec tous les éléments de rémunération.
 - Un rattrapage exprimé en pourcentage en cohérence avec le projet d'accord cadre.
- Une mesure d'ancienneté de 3 points par année d'ancienneté
- L'augmentation de l'enveloppe globale de points

L'UNSA a formulé les demandes suivantes :

- Une mesure collective avec une revalorisation du point d'indice de + 3% pour compenser les effets de l'inflation en nette progression depuis plus d'un an.
- Outre cette revendication prioritaire :
 - Une hausse conséquente de l'enveloppe globale de points dédiée aux avancements annuels et promotions : 40 000 points à minima.
 - Une répartition équitable de cette enveloppe, à exprimer et répartir en % de la rémunération
 - Le respect en matière d'attribution des points pour les seniors à partir de 50 ans, à la suite du constat depuis plusieurs années d'une discrimination en matière d'attribution d'avancements, à accompagner d'une mesure de rattrapage indiciaire pour les écarts avérés.
 - Une revalorisation indiciaire à l'ancienneté : attribution de + 5 points à partir de 10 ans d'ancienneté.
 - La poursuite active d'une politique concrète visant l'égalité réelle en matière de rémunération et de carrières entre les femmes et les hommes
 - La revalorisation indiciaire du supplément familial.
 - Une amélioration de la prise en charge des frais de transports.
 - Une hausse de la subvention restauration employeur (augmentation des tarifs AGR de 2% en 2021)

La CFDT a posé les revendications suivantes :

- Une revalorisation du point d'indice
- Une prime d'installation pour les jeunes salariés
- Une mesure d'ancienneté sous la forme d'une revalorisation indiciaire
- L'augmentation du Supplément familial
- Des mesures en termes d'égalité professionnelle Femmes /Hommes dans le cadre de la NAO
- Un accord fondateur sur la diversité, thématique demandée de longue date et dont les différents sujets sont éparpillés à ce jour dans plusieurs accords
- Une augmentation de la prise en charge de transport supérieur à 50%
- Une indemnité de résidence et une indemnisation de la restauration alignées sur les fonctionnaires
- Le 13^{ème} mois pour les apprentis
- Une fiche technique sur l'effectivité de la clause rétroactive pour les contractuels qui avaient été pérennisés

II – PROPOSITION DE LA DIRECTION :

Cette négociation s'inscrit dans le contexte d'une négociation menée en parallèle portant sur un accord cadre relatif à l'emploi, aux parcours professionnels et aux compétences. Cet accord cadre prévoit notamment :

- le renforcement des dispositifs de reconnaissance par la rémunération tant de l'expérience, de l'engagement professionnel que des résultats, grâce à la majoration du niveau global des enveloppes d'attribution, incluant des garanties d'évolution pour les rémunérations les moins élevées et valorisant de manière amplifiée les mobilités et promotions ;
- l'accroissement des opportunités de promotion professionnelle ;
- la confiance accrue faite au management pour valoriser les évolutions de leurs équipes au travers les augmentations individuelles ;
- avec une attention renouvelée aux enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion de chacun de ces processus.

Les majorations d'enveloppes et les nouvelles mesures présentées aux 1.1 et 1.2 ci-dessous s'inscrivent donc en pleine cohérence avec les engagements et orientations retenus par l'accord précité.

Les questions relatives au temps de travail et de la déconnexion font l'objet d'une négociation spécifique en cours dans le cadre de la révision de l'accord dédié et de la convention collective.

L'Etablissement public dispose par ailleurs d'un accord d'intéressement pour les années 2021, 2022, 2023 et a procédé à la révision de ses accords relatifs à l'épargne salariale en octobre 2021.

1) MESURES RELATIVES AUX REMUNERATIONS :

Dans le cadre de la politique salariale de l'Etablissement public pour l'année 2022 telle que portée par l'accord cadre relatif à l'emploi, aux parcours professionnels et aux compétences, la direction a formulé les dispositions suivantes :

1-1- Augmentations collectives :

- Pas d'augmentation de la valeur du point

1-2- Augmentations individuelles

- Une enveloppe globale de **43 200 points soit une progression équivalente à + 2,27%** de la masse indiciaire sera dédiée aux augmentations individuelles composée d'une enveloppe consacrée aux avancements individuels de **31 500 points** à laquelle par application des engagements résultant de l'accord cadre, s'ajoutent :
 - la garantie relative aux rémunérations les moins élevées ;
 - l'enveloppe mobilité revalorisée ;
 - l'enveloppe promotion revalorisée.

	2022
Enveloppe managériale « avancements individuels »	31 500
Enveloppe garantie rémunérations les moins élevées (cf Art 1- 2)	2 000
Enveloppe reconnaissance de la mobilité	7 750
Enveloppe promotion	1 950
Total enveloppe 2022	43 200

1-3- Garanties collectives à portée individuelle

Pour mieux répondre encore aux revendications liées à l'évolution salariale des personnels dont la rémunération est la moins élevée d'une part et, d'autre part, à la prise en compte de l'impact de l'évolution de l'inflation, deux garanties collectives à portée individuelle seront déclenchées sauf rapport défavorable express du management dans les situations suivantes :

- a. Garantie d'évolution de la rémunération de base aux agents dont la rémunération est la moins élevée :

Les salariés couverts par cette garantie sont ceux qui perçoivent une rémunération de base correspondant à un temps plein inférieure ou égale à 3 SMIC, Le calcul du montant versé s'applique prorata temporis du temps de présence effectif l'année précédente.

Cette garantie établie sous la forme d'un taux d'augmentation de l'indice de rémunération pour les salariés porté 0,5% au titre de l'année 2022

b. Garantie d'évolution de la rémunération indiciaire (GERI) :

Il sera expérimenté une Garantie d'Evolution de la Rémunération Indiciaire (GERI) au bénéfice des salariés dont la rémunération est indiciaire.

Cette garantie viendra compenser le décalage constaté entre le pourcentage d'évolution de la rémunération indiciaire du salarié, résultant des augmentations individuelles dont il a pu bénéficier au cours des 4 années précédentes et l'évolution de l'inflation sur cette même période. Si la rémunération perçue par le salarié au terme de la période de référence a évolué moins vite que l'inflation, celui-ci bénéficiera d'une indemnité équivalente à l'écart ainsi constaté. Pour l'exercice 2022, cette mesure portera sur l'analyse de la période 2018-2021.

La référence d'évolution de l'inflation sur la période analysée se fera en convergence avec l'arrêté pris annuellement par le Ministère de la transformation et de la fonction publique (pour 2021 arrêté en date du 23 juillet 2021).

1-4- Autre mesure relative au pouvoir d'achat :

Afin de compenser l'évolution tarifaire de la restauration d'entreprise constatée au 1er octobre 2021, la Caisse des Dépôts procédera à une augmentation de 2% du taux de subvention employeur sur les repas AGR à compter du 1er janvier 2022.

2) MESURES RELATIVES A LA NEGOCIATION

Dans l'objectif d'accroître la lisibilité sur l'architecture des accords dont découlent le périmètre et la fréquence des Négociations obligatoires, une négociation sera engagée avec les délégués syndicaux, dans le courant de l'année 2022, dans la perspective d'aboutir à un accord de méthode intégrant thématiques et calendriers de négociation.

3) MESURES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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 provision budgétaire d'un montant de 250 000 € sur 2019/2021 pour garantir la capacité à financer des rattrapages 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.
 - 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.

L'application du dispositif collectif d'identification dans le cadre de la campagne annuelle en 2019 et 2020 a donné lieu à un rattrapage pour **17 femmes dans la filière**

Affaires générale (toutes directions et qualifications confondues) pour un montant de 19K€ chargés.

- La conduite en 2020/2021 de deux études relatives :
 - d'une part, à la pertinence du modèle statistique retenu pour répondre à l'objectif d'identification des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
 - et d'autre part, aux niveaux de qualification et de rémunération F/H retenus lors de recrutements sur un emploi équivalent

Le plan de progrès triennal arrivant à terme, le calendrier d'actions sur 2022 est le suivant :

- Réunion de la commission de suivi de l'accord le 19 janvier 2022 permettant de faire une analyse du rapport de situation comparée, le point sur le suivi du plan de progrès et les écarts de rémunération.
- Engagement de la négociation du nouveau plan triennal sur le premier semestre 2022 dont les principaux axes porteront notamment sur :
 - l'approfondissement méthodologique du modèle de rattrapage des écarts de rémunération
 - la définition des actions au regard des travaux menés sur l'égalité des salaires et qualifications à l'embauche en 2021

Dans la continuité des mesures mises en place, une enveloppe budgétaire sera définie dans le cadre du nouveau plan de progrès pour garantir la capacité à financer des rattrapages d'éventuels écarts de rémunération, distincte du montant annuel consacré aux augmentations individuelles.

Article 2 – MESURES UNILATERALES

Les organisations syndicales ont souligné :

- l'absence de mesure de revalorisation du point d'indice,
- un changement de paradigme avec la suppression d'un plancher et d'un plafond,
- une répartition de l'enveloppe qui ne valorise pas assez le travail effectué,
- une absence de réponse aux demandes formulées relatives notamment au supplément familial, aux mesures d'ancienneté.

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 II 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.

Fait à PARIS, le 4 janvier 2022

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

Paul PENY



Les délégués syndicaux :