

## ***Ensemble, résorbons l'emploi précaire, dans la Fonction publique, comme à la CDC !***

Le 31 mars dernier, l'UNSA a signé au niveau de la Fonction publique un accord relatif à l'amélioration de la situation des agents contractuels. Cet accord donnera lieu à une loi qui devrait être publiée avant la fin de l'année.

Si le projet de loi n'est pas encore écrit, l'accord donne les lignes directrices :

■ les agents contractuels en Contrat à durée indéterminée (CDI) à la date de la publication de la loi et les agents contractuels en Contrat à durée déterminée (CDD) employés sur des emplois permanents depuis au moins 4 ans sur une période de référence de 6 ans, pourront passer des concours ou des examens professionnels, sans condition de diplôme.

■ les contractuels qui ont été employés sur une succession de CDD pendant 6 ans, sur une période de référence de 8 ans, pourront bénéficier automatiquement d'un CDI.

Enfin, la réaffirmation forte du principe de l'occupation des emplois permanents de la Fonction publique par des fonctionnaires titulaires figure dans l'accord, le recours au contrat devant rester l'exception.

Depuis quelques années, la CDC utilise, comme variable d'ajustement, de plus en plus le recours aux CDP sur des contrats de 10 mois (renouvelables plusieurs fois) ou sur des contrats de 36 mois, sans réelle perspective d'embauche définitive pour ces collègues.

**L'UNSA demande donc au Directeur général de la CDC l'ouverture immédiate de négociations pour régulariser et pérenniser plusieurs dizaines de ces emplois sous forme de contrats à durée indéterminée en s'inspirant des dispositions contenues dans l'accord Fonction publique.**

La négociation du prochain accord-cadre devrait contenir, à notre sens, des dispositions précises sur ce type de recrutement.

**L'UNSA demande également pour tous les CDP la mise en place d'une prime de précarité substantielle à l'équivalent de ce qui se pratique dans le secteur privé lorsque leur contrat arrive à échéance.**

Résultat des élections professionnelles à SCDC du 3 mai 2011

**L'UNSA groupe CDC présentait une liste de candidats aux élections des délégués du personnel au sein de SCDC filiale du Groupe CDC.**

**Notre liste recueille 85 % des suffrages :**

- 13 inscrits.
- 13 votants.
- 2 votes blancs.

**Vos élues UNSA : Laetitia GUEDON (titulaire) et Isabelle DA COSTA (suppléante).**

**Félicitations aux nouvelles élues.**

**L'UNSA remercie les électrices et électeurs de SCDC qui par ce vote renforce l'audience du syndicat au niveau du groupe CDC.**

## Télétravail : l'UNSA exprime lors du CMPC du

Expérimenté depuis 2007 sur la base du **volontariat** à Bordeaux, le télétravail a très vite rencontré - et ce malgré les réticences de certaines organisations syndicales - un franc succès. Nombre d'agents ont opté pour 2 voire 3 jours par semaine de télétravail sans pour autant que l'activité de leur unité en ait été bouleversée et ont ainsi vu leur qualité de vie s'améliorer grâce à **moins de fatigue et de stress**.

Proposé depuis deux ans sur la région parisienne et depuis peu en DR (PACA), l'engouement pour le télétravail se confirme.

Les agents sont en attente de ce dispositif pour de multiples raisons, mais souvent liées à l'éloignement entre le domicile et l'entreprise.

**Le télétravail est un nouveau mode d'organisation du travail rassemblant divers avantages comme : la conciliation accrue de la vie professionnelle et de la vie privée, un bénéfice en termes de développement durable, une baisse sensible du stress responsable selon les analyses du CMHS de nombreuses pathologies.**

Diverses études menées par la CDC ont mesuré à la fois la satisfaction des télétravailleurs mais également (sur le site bordelais) celle des managers.

Ainsi, 87 % n'ont pas ressenti d'impact sur l'unité de travail, ni sur l'activité (84 %) pas plus que sur les modalités de leur management (82 %). \*

**L'UNSA qui, dès le début de l'expérimentation, a milité ardemment pour le télétravail, se félicite de voir ce dispositif rencontrer l'adhésion des agents.**

**Il nous semble en effet qu'à l'heure des technologies avancées, ce mode de travail devrait s'étendre ; et pourtant, malgré les excellents retours des Bordelais satisfaits de sa mise en place, la Direction semble timide.**

Ainsi que nous l'évoquions dans ces colonnes voici quelques mois (n° 131 - Février 2011), les mentalités peinent à évoluer. Aussi, lors de notre vote, nous avons redemandé aux RH une communication pratique auprès des agents et une sensibilisation accrue auprès des managers de proximité pour qui télétravail rime encore

\* : Source RH : Commission de suivi Télétravail du 15 novembre 2010

# me un vote favorable

## 18 mai 2011

trop souvent avec inquiétude et suspicion.

**De même, la liste des métiers aujourd'hui ouverts au télétravail doit être étendue.**

Pour l'UNSA, cela passe par l'appropriation de cette organisation par les RH Métiers et par de la pédagogie.

**C'est une révolution culturelle qu'il faut mener au sein de la CDC** afin que le management ne se résume plus à surveiller un nombre défini d'agents au sein de son service.

Les études évoquées ci-dessus ont prouvé que la production n'était nullement affectée par cette nouvelle organisation du travail.

**De même, le fait d'encadrer une équipe ne doit pas constituer un obstacle.**

Un manager peut parfaitement être en télétravail : grâce aux outils de communication actuels, la présence physique n'est plus un pré-requis à l'animation d'une équipe ou d'un projet.

**L'UNSA continuera à défendre le télétravail et veillera à ce qu'il se développe partout où les agents seront demandeurs, si leur métier le permet.**

**La technique ne doit pas être un obstacle mais un allié et les préjugés seront d'autant plus vite oubliés que ce nouveau mode d'organisation du travail s'étendra et prouvera son bien fondé.**

L'UNSA demande l'attribution d'un ticket restaurant par jour télétravaillé en compensation de la subvention AGR.

**GPEC : du concret s'il vous plait !**

Voilà plusieurs séances que les ressources humaines réunissent les organisations syndicales autour de la GPEC.

Nous avons déjà écrit sur nos attentes et nos espérances quant à une concrétisation à destination des agents (n° 133 d'*Une Autre Info* - Avril 2011).

Aujourd'hui, nous sommes cependant très inquiets. En effet, les discussions tournent essentiellement sur des questions de méthodes relatives au recueil des compétences de chacun.

**Alors que les réunions ont débuté par l'annonce de 700 départs à horizon 2014, il serait grand temps de commencer à évoquer le recrutement de nouveaux collaborateurs et la passation des savoirs qui risquent de disparaître avec les départs en retraite.**

Nous avons à notre sens fait le tour des discussions de salon. **L'UNSA attend des chiffres précis concernant les recrutements (cadres / non cadres, publics / privés ?), des calendriers et une vision sur les grands chantiers de formation de demain.**

Faute de concret, il y a fort à parier qu'aucun accord ne sera possible sur ce dossier pourtant essentiel pour l'avenir de la maison et de son personnel.

## Cotisations retraite Ircantec

### Exigeons l'application de la loi pour les salariés de la CDC

Après deux démarches de l'UNSA en direction du Directeur général de la CDC et du Président de la Commission de surveillance (lettres disponibles sur notre site Internet) restées sans réponse à ce jour, le dossier semble s'enliser...

**Et pourtant, il n'y a aucune ambiguïté sur le fait que les salariés de l'Établissement public CDC doivent cotiser et bénéficier du régime complémentaire de retraite de l'Ircantec en lieu et place de celui de l'AGIRC/ARRCO.**

En effet, le décret du 23 décembre 1970 portant création de l'Ircantec prévoit clairement, dans son article 3, que la nature d'établissement public de l'État de la CDC lui imposait à titre obligatoire une affiliation au régime complémentaire géré par l'Ircantec pour les salariés sous le régime des conventions collectives.

D'où également le vœu prononcé en 2010 par tous les administrateurs de l'Ircantec, dont ceux de l'UNSA.

Nous renouvelons donc notre demande de voir les salariés changer de régime à compter du 1er janvier 2012 conformément à la loi. Mais aussi d'ouvrir en interne, avec les délégués syndicaux, des négociations pour :

- Effectuer une affiliation rétroactive à l'Ircantec.
- Régulariser ainsi les droits à retraite complémentaire (plus favorables côté Ircantec que côté Agirc/Arrco).
- Régulariser les montants des cotisations et effectuer les rattrapages des arriérés de cotisations payées à tort.
- Prévoir un avenant à la convention collective d'entreprise sur ce point précis.
- Analyser les conséquences du changement de régime pour les actifs et notamment pour ceux qui vont partir cette année à la retraite.
- Analyser les conséquences pour ceux qui ont déjà fait valoir leurs droits à la retraite.

***Pour l'UNSA, les erreurs de la Direction générale et de certains acteurs de l'époque doivent être réparées. Sinon, l'employeur CDC pourrait s'exposer à de nombreux recours devant les tribunaux !***