

### MSG - LOGEMENT / CAUTION LOCATIVE / DÉPÔT DE GARANTIE

Sur un plan général, la caution locative (dispositif Loca-CDC) couvre le locataire pour les défauts de paiement du loyer à hauteur de 2 000 € maximum par mois et pendant une durée maximale de 9 mois.

En ce qui concerne les logements appartenant à ICADE (ICADE Patrimoine ou ICADE Property Management,) aucune caution ni dépôt de garantie n'est demandée. En revanche, des conditions, de solvabilité notamment, doivent être remplies afin de pouvoir prétendre à un logement. Par ailleurs, des frais de dossier d'environ 250 euros sont à régler.

### SVD : QUEL AVENIR ?

Les franciliens – une fois de plus – auront constaté depuis un certain de nombre de mois une dégradation de l'offre proposée par la SVD au 56, rue de Lille comme à Austerlitz 1 évoquant un changement conséquent de politique de vente : des produits de plus en plus chers dignes d'une (grande) épicerie de luxe, de moins en moins nombreux et diversifiés (des mètres de linéaires vides ou quasi), des exposants se faisant rares, fait s'expliquer probablement par le % exorbitant et confiscatoire exercé par la SVD. Une direction encline à diminuer pour mieux couper la subvention allouée à la SVD serait à l'origine de ces changements et le tour est joué, à ce rythme la SVD risque en effet de déposer le bilan, sans tambour ni trompette. Un service prisé par les personnels, encore un, touché, bientôt coulé.

### QUID DU GT SUR LA CONCIERGERIE ? PSCHITTTT!!!!

Nous comprenons mieux à travers ce constat le statu quo advenu sur le dossier « conciergerie Ile de France » suite à l'annonce tonitruante de l'ex DRH Groupe en CT Ile de France il y a bientôt 2 ans. Une super équipe d'experts avait été mise en place pour recenser d'une part les besoins exprimés par les personnels en matière de services de proximité (cf l'enquête en ligne qui avait obtenu un taux de retour très satisfaisant, confirmant l'intérêt) et d'autre part pour faire l'état des lieux des services-prestations existants et les afficher de façon cohérente sur CDMedia. Une réunion – et ce fut la seule – s'est tenue en novembre 2012 pour présenter aux OS les intentions, louables au demeurant, puis plus rien depuis. Le changement de pilote à la DRH groupe n'expliquant pas tout, nous avons interrogé Mme Gotti lors du dernier CT Ile-de-France à ce sujet, laquelle confirme en effet que le sujet est gelé et probablement mis en hibernation pour longtemps.

### INSTALLATION DE DOUCHES AU 56 RUE DE LILLE : 2 MOIS DE RETARD MAIS ON Y CROIT !

En décembre prochain en effet, un nouveau vestiaire équipé de deux douches sera ouvert au rdc du 56 rue de Lille. Ces installations étaient censées être achevées au début du mois d'octobre mais patience, nous y sommes presque. Ce sujet considéré comme « léger » par notre direction va permettre aux personnels, aux sportifs notamment, de disposer sur le site du 56, rue de Lille enfin d'un niveau minimal d'équipement sanitaire qui faisait défaut au siège de l'EP. Vous avez été nombreux à signer la pétition dans ce sens, pétition que l'UNSA a contribué à relayer et concrétiser en obtenant gain de cause face à une direction qui jugeait suffisantes les 2 douches situées au 26, rue de Lille ...

**Vos DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, vos DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL restent à votre écoute et à votre disposition pour tout complément d'information.**

**N'hésitez pas à nous CONTACTER ou à passer nous VOIR si vous êtes sur notre site !**

Anne-Lise Fenet	3-32 25	anne-lise.fenet@caissedesdepots.fr - Paris
Jacques Roger	5-00 48	jacques.roger@caissedesdepots.fr - Angers
Denis Rakotonoera	3-30 49	denis.rakotonoera@caissedesdepots.fr - Paris
Salomé Vaillant	3-22 09	salome.vaillant@caissedesdepots.fr - Paris
Dominique Reghem	3-42 71	dominique.reghem@caissedesdepots.fr - Paris
Christophe Erpelding	5-90 96	christophe.erpelding@caissedesdepots.fr - Bordeaux
Franck Leroy	3-73 36	franck.leroy@caissedesdepots.fr - Paris

RETROUVEZ ET SUIVEZ

TOUTE L'ACTUALITÉ SOCIALE ET SYNDICALE

SUR NOTRE SITE [cdc.unsa.org](http://cdc.unsa.org)

MAIS AUSSI SUR TWITTER [twitter.com/UNSA\\_CDC](https://twitter.com/UNSA_CDC)

OU FACEBOOK [www.facebook.com/UNSA.CDC](http://www.facebook.com/UNSA.CDC).



## Rigueur et austérité au menu ! De quelques droits amputés ou comment faire pour garder et reconquérir du pouvoir d'achat, bien malmené...



Au fil des mois, le constat est sans appel, ça s'effrite, ça s'érode et partout on rogne sur des petits - certains diront micro - détails ou avantages, la course aux coûts étant bien omniprésente aussi dans de nombreux secteurs. Augmentation des cotisations sociales, de l'IPSEC avec la menace de rabout sur certaines prestations, gel de la valeur du point indiciaire, côté recettes, les temps sont durs.

Et insidieusement, des coups de canif sur des usages appréciés tels que les 2 places par an au TCE en contrepartie d'une modique somme reversée à CDC Développement solidaire, la subvention à la SVD («la coop») menacée, même l'AGR si on y regarde bien : pas d'augmentation des tarifs mais des portions de plus en plus congrues et des plats de plus en plus chers en points, d'où des additions salées; la gestion de la pénurie s'installe, semble-t-il mais pas pour tout le monde non plus.

A la veille de l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire (NAO), l'UNSA s'inquiète de cette tendance morose et revient plus spécifiquement dans ce n° sur des mesures soutenues depuis longtemps par notre organisation. Moteur dans la mise en place de l'intéressement et de l'épargne salariale à l'EP, l'UNSA réitère sa demande de négociation pour la monétisation du CET, plusieurs fois rejetée au prétexte qu'elle ne peut s'appliquer aux personnels fonctionnaires, le sujet étant ainsi clos d'avance. Pour la Direction, l'harmonisation s'entend systématiquement par le bas, alors que nous plaidons au contraire le principe d'une harmonisation par le haut.

### RECRUTEMENTS – MOBILITÉ : SANS FOI NI LOI, LE GRAND BAZAR !

A quand une véritable politique RH à la hauteur des enjeux ? Un axe fort inscrit dans le nouveau plan stratégique enfin dévoilé mais arrivera-t-on à le mettre en œuvre réellement ? Après 2 baromètres management social successifs pointant sur le maillon faible de l'EP, les ressources humaines, on ne demande qu'à croire qu'enfin transparence, efficacité et respect des règles soient enfin de mise ... même si les doutes, au vu des pratiques pour le moins déréglées constatées ces derniers temps, incitent à la plus grande prudence . La fin du népotisme et de l'arbitraire et l'avènement de pratiques vertueuses : VITE, on en rêve, on attend !

## BIENTÔT LA FIN DES BADGEUSES ?

C'est en tout cas ce qui se profile à horizon 2015 comme l'a laissé entendre la DRH suite à une question de l'UNSA concernant Tempo et ses « pannes » récurrentes qui entraînent leur lot de régularisations ensuite, comme ce fut le cas pendant deux jours début octobre. Tracasseries administratives et lourdeurs de gestion pour les usagers comme pour le service gestion du temps déjà bien accaparé, en raison d'un système défaillant et largement obsolète. Mais la sécurité de ce genre de données est loin d'être une priorité à l'EP, la refonte de l'outil et sa budgétisation n'ont aucun caractère d'urgence ... Il est pourtant grand temps que soit revue et simplifiée cette procédure coûteuse, peu fiable et dépassée. La Direction paraît encline à passer au badgeage déclaratif sur les postes informatiques, pratique en vigueur depuis longtemps dans de nombreuses entreprises. Les organisations syndicales seront consultées préalablement, nous espérons que le bon sens et une concertation équilibrée permettront d'aboutir à une procédure allégée et responsable  
Dossier à suivre !

## MÉCÉNAT-TCE : L'HEURE DES DÉMILLIONS



**Vous êtes un certain nombre de franciliens à vous être interrogé sur le devenir de la prestation Mécénat TCE-CDC Développement Solidaire qui n'a pas fait l'objet comme à l'habitude d'une communication en juin puis en septembre.**

Silence radio en effet de la direction de la communication jusqu'à fin septembre quand l'UNSA a posé la question en réunion des délégués du personnel (\*), où nous avons découvert le pot aux roses. Depuis, nous avons découvert aussi ce qui nous avait été concocté, et comme nous l'avions pressenti et comme nous le craignons, non seulement l'offre est drastiquement réduite avec seulement 3 spectacles proposés – 1 seul au TCE à proprement parler – mais le budget, sous couvert d'élargissement à tous les personnels franciliens du groupe, a bien fondu aussi !

Nous étions habitués ces dernières années à l'effet «course contre la montre» pour espérer pouvoir bénéficier des places au spectacle de notre choix compte tenu d'un nombre de places allouées chaque fois plus restreint et à tout le moins largement inférieur au nombre des bénéficiaires franciliens de l'EP. Quant au budget, il passe de 50 € à 35 € la place, soit une baisse moyenne de 30 %. D'accord pour élargir le public éligible, mais cette ouverture légitime et louable ne doit pas se faire au rabais !

Baisse de qualité et de diversité des spectacles, baisse du budget alloué par « ouvrant-droit », les personnels se sentent à juste titre floués, d'autant que les dates proposées sont également très réduites sur la période décembre-janvier, forcément à ce jour déjà contrainte. L'impression qui se dégage de cette nouvelle « orientation » est celle d'une improvisation-liquidation avant fermeture totale de cette prestation pourtant si appréciée de tous : sous prétexte de « privatisation » pour le groupe, on a organisé quelques séances supplémentaires au rabais (matinées) sur des spectacles de moindre qualité et moindre prix. Que cela intervienne l'année où le TCE célèbre son centenaire est symptomatique du mépris et du manque de considération de l'employeur vis-à-vis de ses personnels. Encore un symbole auparavant de solidarité, de culture à forte valeur ajoutée qui disparaît au profit de la banalisation et de la médiocrité ... Enfants gâtés diront certains ? Non, c'est surtout la fin d'une époque démocratique et ambitieuse en termes d'offre et de découvertes culturelles, et l'avènement sans complexe de l'ère des privilégiés car qui peut nier que le TCE est plus que jamais le théâtre de l'événementiel et des relations publiques pour quelques happy few et autres dirigeants du groupe ?

(\* ) Cf notre site [cdc-uns.org](http://cdc-uns.org), vous y retrouverez toutes les questions posées par l'UNSA à la rubrique « privés »

## POUVOIR D'ACHAT : COMMENT LUTTER CONTRE SON ÉROSION ?



### NAO 2014 ... rien de génial à attendre

Vous n'irez pas non plus écouter de l'opéra au TCE sur vos propres deniers grâce à la généreuse augmentation collective que vous consentira la Direction pour 2014. En effet, il est plus que probable que le régime sec soit une fois de plus au menu de la NAO qui s'ouvrira en décembre assorti du même discours que les années précédentes : l'harmonisation par le bas, pas d'augmentation pour les fonctionnaires donc par esprit d'harmonisation et d'équité, itou pour les personnels de droit privé qui voient pourtant leur pouvoir d'achat rogné d'année en année compte tenu de l'augmentation des cotisations salariales.

Comment sortir de cette spirale infernale qui nous condamne à subir cet alignement inique ? Comment récupérer un peu de pouvoir d'achat et redonner du sens à des négociations salariales désormais vidées de leur sens avant même de démarrer ?

L'UNSA propose que soient étudiées quelques pistes comme l'intéressement, la monétisation des CET, soit en cash, soit par le biais d'un transfert abondé par l'employeur sur le PERCO de façon à booster le pouvoir d'achat au moment du départ en retraite.



### MONÉTISATION DES CET & POUVOIR D'ACHAT

#### La monétisation des CET : quelles pistes ?

#### Cash et/ou valorisation par transfert de jours sur le PERCO : c'est possible !

La loi prévoit l'utilisation sous forme de complément de rémunération (la monétisation) des droits versés sur le CET.

Les droits qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont exonérés, dans la limite de 10 jours par an, d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Le transfert de 10 jours au plus par an sur un PERCO est également possible, ceux-ci pouvant être bonifiés par l'employeur.

De telles mesures existent dans certaines filiales du groupe : I-CDC (entre 5 et 30 jours 1 fois par an sur un PEE ou un PERCO bonifiés à hauteur de 30 %), CNP ...

**Les propositions de l'UNSA : revoir l'accord CET et y inscrire les deux possibilités, par exemple :**

#### SCÉNARIO 1 : monétisation jusqu'à xx jours/an pour un versement en cash

Avantage : amélioration du pouvoir d'achat en temps réel - non différée.

Inconvénients : cotisations sociales & fiscalité au-delà de 10 jours monétisés.

#### SCÉNARIO 2 : monétisation de xx jours/an bonifiés par l'employeur, à 130 % (?)

Avantages : bonification employeur et placement rémunérateur ; cotisations sociales réduites ; pas de fiscalité ; amélioration de la retraite.

Inconvénients : gain/amélioration du pouvoir d'achat différés car perçu au moment du départ en retraite.