

### SOMMAIRE

Le stress : facteur d'absentéisme ? .....p.2

Accord handicap.....p.2

Prime Bicentenaire.....p.2

Qualité de vie au travail : nouvelle mode ou véritable enjeu ?.....p.3

Interview de Pierre Fourcail .....p.4



## ÉPARGNE SALARIALE (INTÉRESSEMENT, PEE, PERCO) DES OUTILS POUR AUGMENTER VOTRE POUVOIR D'ACHAT !

Une bonne nouvelle en 2016 pour tous les personnels de la Caisse des Dépôts, c'est l'atteinte de tous les objectifs fixés à plus de 98%, y compris celui transversal déclenchant ainsi le versement du 0,25 % de masse salariale supplémentaire, négocié en 2015 par vos représentants syndicaux **UNSA**, CFDT, CGC, soit au total 6,50 %.

Pour mémoire, cet objectif consistait à féminiser l'effectif des cadres dirigeants, tâche incombant de fait à la gouvernance de l'EP...

Vous avez reçu en février dernier un courrier de la DRH de l'Établissement public indiquant le montant estimatif de votre prime d'intéressement. Compte tenu des modifications qu'entraîne la mise en

œuvre de la loi Macron au plan de l'intéressement, celui-ci sera placé d'office sur le PEE, sauf si vous faites une demande individuelle pour percevoir votre intéressement sous forme de prime avec votre paie.

Rappelons que les montants versés sur le PEE et/ou le PERCO sont défiscalisés.

Vous bénéficiez aujourd'hui de ces dispositifs grâce à l'engagement des syndicats réformistes **UNSA**, CFDT, CGC qui sont signataires des accords, alors que les syndicats contestataires, CGT et sa succursale le SNUP, les contestent en permanence.

Le pourcentage de masse salariale distribué sous forme d'intéressement sera porté à 6,75%

en 2016 et 2017 (intéressement versé en 2017 et 2018).

Par ailleurs, des négociations sont actuellement en cours entre les organisations syndicales et la DRH pour améliorer les dispositifs existants du PEE/PERCO.

L'**UNSA** revendique une augmentation du plafond annuel à 3800 € sur les 2 produits, la monétisation de jours CET, au prix réel, par un transfert sur le PEE/PERCO et la mise en place d'un abondement employeur (+ 15%) en cas de versement de l'intéressement sur le PEE ou le PERCO.

**Vous pouvez compter sur l'UNSA pour faire progresser vos acquis sociaux !**



## ACCORD HANDICAP

La DRH a présenté en février dernier un avenant destiné à prolonger l'accord handicap dont le terme arrive en mars 2016, pour permettre la négociation d'un nouvel accord au cours du deuxième semestre et aboutir à une signature concomitante avec celle de la convention avec le FIPHFP.

Un bilan de l'accord avec données chiffrées et budgétaires sera présenté aux organisations syndicales avant l'été.



## PRIME BICENTENAIRE

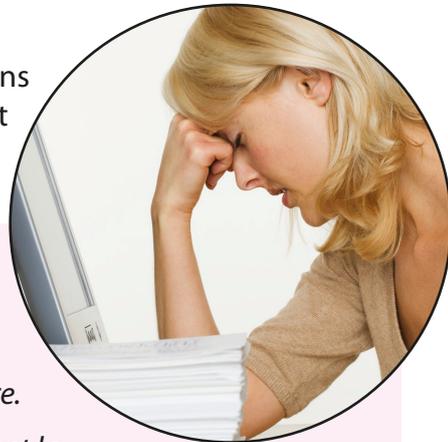
Malgré les diverses démarches intersyndicales, toujours pas de réponse du Directeur général à notre demande.

Peut-être faudra-t-il envisager une action collective le 28 avril 2016 ?

# LE STRESS FACTEUR D'ABSENTÉISME ?

**Depuis des années, le stress est un facteur important d'absentéisme au sein des entreprises et des administrations.**

Peut-on s'en étonner dans les conditions actuelles de travail des salariés et fonctionnaires de nos établissements ? Car les causes de ce stress sont nombreuses.



### On peut notamment citer :

- ▶ *La diminution continue des effectifs dans certains secteurs.*
- ▶ *La charge de travail, qui ne cesse de croître.*
- ▶ *Les conditions de travail qui se dégradent et la complexité croissante de la réglementation.*
- ▶ *La politique récurrente du "tout est urgent".*
- ▶ *L'insuffisance de formation continue.*
- ▶ *L'utilisation des mails à toute heure.*
- ▶ *Les défaillances de l'outil informatique.*
- ▶ *Le dénigrement des personnels par les responsables.*
- ▶ *La remise en cause d'avantages sociaux,...*

Des raisons, nous pourrions en détecter encore dans le cadre des réformes avec leurs incertitudes, les réorganisations incessantes, les changements de fonction et les mesures sociales d'accompagnement vagues et insuffisantes.

Alors, oui, des hommes et des femmes craquent, **le nombre de burn out augmente**. Et tout le monde est perdant !

Certains responsables ou dirigeants s'offusquent lorsque nous parlons de mépris. Mais quel autre terme pourrait-on utiliser pour qualifier leurs comportements, alors que ces mêmes responsables ne semblent rien faire pour améliorer la situation !

Pire, on préfère stigmatiser les personnels absents que rechercher des solutions pour limiter l'absentéisme. Ces solutions, c'est à la base qu'il faut les rechercher. On ne pourra inverser la situation qu'en améliorant les conditions de travail, en les rendant plus humaines et respectueuses de chacun.

**Un effectif suffisant, une charge de travail raisonnable, des formations de qualité pour tous doivent clairement constituer des priorités pour tout responsable qui se respecte ! En tout cas, ces thèmes font partie des combats que mène l'UNSA au sein de l'Établissement public CDC, notamment par le biais de ses représentants dans les CHSCT et de ses Délégués du personnel.**

# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL NOUVELLE MODE OU VÉRITABLE ENJEU ?

L'Établissement public a fait le choix d'ouvrir en 2016 une négociation sur le thème avec les organisations syndicales représentatives.



Les conditions dans lesquelles les personnels exercent leur travail, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu et l'organisation de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail.

Si les nombreux accords en vigueur à la CDC et les prérogatives des CHSCT concourent en partie à l'amélioration de la qualité de vie au travail, il reste néanmoins un large champ d'améliorations à explorer.

C'est dans ce contexte que l'**UNSA** sera force de propositions pour aboutir à un accord constructif dont les effets devront être perçus par les personnels de manière concrète. L'**UNSA**, fidèle à ses pratiques, attend des mesures précises, quantifiables et ambitieuses.

Pour l'**UNSA**, la QVT est un sujet qui doit être traité par le collectif de travail lui-même et au niveau le plus fin. Une réflexion collective sur le contenu, l'organisation et les conditions matérielles et relationnelles du travail doit être menée annuellement dans chaque unité. Cette démarche doit aboutir à des plans d'actions dont la mise en œuvre doit être scrupuleusement suivie. L'expression et la prise en compte de la parole de chacun sont les conditions de la réussite de ce dispositif.

La question du management est aussi essentielle. Pour l'**UNSA**, les managers doivent être les promoteurs de la démarche. Ils doivent être accompagnés par des formations et une forte implication de leur propre hiérarchie.

On le sait, iniquité, manque de reconnaissance et de transparence sont des sources de stress. Ainsi, l'information partagée par tous, et avec des règles transparentes et équitables dans tous les domaines (PVO, NBI, véhicules, primes, horaires et règles relatives au temps de travail, accès au télétravail ..... ) constituent autant des pistes de travail à explorer.

L'articulation vie privée/vie professionnelle est aussi un thème majeur de QVT. L'**UNSA** porte depuis de nombreuses années des revendications novatrices telles que la semaine de 4 jours ou l'assouplissement des conditions d'ouverture des sites.

L'**UNSA** attend aussi de la QVT des dispositifs efficaces de prise en charge des collègues en difficulté voire en souffrance. Les personnels doivent être replacés au centre des préoccupations des services RH en tant que personne et pas seulement comme sujet soumis à une procédure. Réactivité et humanité doivent être les maîtres mots de leurs pratiques.

La QVT ouvre un champ infini d'améliorations. L'**UNSA** négociera en vue d'un accord opérationnel porteur d'une ambition de réel changement tant dans les organisations et les pratiques que dans les relations entre les individus.

**Espérons que la Direction générale sera au rendez-vous de ce grand chantier interne !**

## “ INTERVIEW



**Pierre Fourcail**  
Délégué syndical UNSA  
Paris

### **Tu exerces un mandat de DP et DS à l'UNSA depuis quelques mois, quelles sont tes impressions ?**

Les mandats de Délégué du Personnel et de Délégué Syndical à l'**UNSA** sont très éloignés de l'image souvent véhiculée dans les médias où certaines revendications sont quelquefois surannées, forcément conflictuelles et souvent décorrélées des réelles aspirations des salariés. L'**UNSA**, syndicat libre et indépendant, permet à chacun de ses adhérents de s'exprimer librement. Il recherche dans un consensus l'amélioration des conditions de travail et que celles-ci soient compatibles avec les contraintes de notre Etablissement.

A ce titre, chacun est pleinement investi sur les sujets dont ils

ont la charge et j'ai été surpris de l'investissement personnel important que cela représente, du professionnalisme et de la pertinence des permanents.

La diversité des thèmes abordés, des interlocuteurs, oblige à une maîtrise des dossiers pour une réelle crédibilité dans les négociations à la fois avec la Direction mais aussi avec les autres syndicats qui ne défendent pas toujours exactement les mêmes points de vue.

### **Tu travailles sur les marchés financiers, cette fonction est-elle compatible avec un mandat syndical ?**

Le mandat syndical conduit il est vrai à quelques réunions qui m'obligent en général à m'absenter une demi-journée par mois. J'ai la chance d'avoir à la fois une responsable de service qui a conscience de cela pour me libérer du temps, mais aussi d'avoir des collègues permanents de l'**UNSA** pour prendre le relais en cas de réelle indisponibilité.

Au-delà de ces réunions, j'étudie les dossiers en dehors des heures de bureau par simplicité d'organisation personnelle mais surtout pour être au

calme et éventuellement pour creuser certains points.

Quoi qu'il en soit, en amont d'une réunion de négociations, nous échangeons sur les divers points qui nous semblent importants pour être à même de parler d'une seule voix. C'est en définitive ce dialogue qui fait notre force aujourd'hui.

### **Quelles sont tes attentes et les dossiers que tu souhaites voir avancer ?**

Les dossiers sont nombreux et changeants au gré de l'actualité. Cela a été le cas avec la possibilité de dons de jours, cela est encore le cas aujourd'hui avec les évolutions de la Loi Macron relative aux dispositifs d'épargne. Il est donc difficile de les citer précisément tant ils revêtent tous une importance.

Je souhaite que l'**UNSA** continue d'ouvrir le dialogue avec celles et ceux qu'elle représente. Les conditions du dialogue, de l'écoute doivent se développer davantage vers tous les salariés qui aujourd'hui ne se reconnaissent pas dans le syndicalisme ou n'en attendent rien. La démocratie participative est l'affaire de chacun, qu'il soit salarié ou représentant de la direction. C'est ce partage du pouvoir qui permet en définitive de trouver un juste équilibre.

