



SOMMAIRE

Résultats de la Caisse des Dépôts..... p.1

Égalité professionnelle
Établissement public
CDC..... p.2

Signature d'une
prorogation de l'accord
handicap..... p.3

Agir pour maintenir les
droits des personnels
DOM TOM..... p.3

Interview de Luc
DESSENNE..... p.4



RÉSULTATS DE LA CAISSE DES DÉPÔTS AGIR POUR OBTENIR UN ACCORD DE REDISTRIBUTION AU NIVEAU DU GROUPE

Depuis plusieurs mois, les personnels se mobilisent (assemblées générales, rassemblements, HMI, pétition,...) à l'appel de toutes les organisations syndicales pour obtenir un accord pérenne de redistribution au niveau du groupe CDC et le versement d'une prime uniforme pour tous en 2016.

Nous n'avons eu comme réponse que la tenue d'un groupe de travail sur la composante technique de la masse salariale et **un refus constant d'entamer des négociations sur ce sujet.**

Ensemble, nous exigeons l'ouverture de négociations pour :

- la redistribution au niveau du groupe d'une partie des résultats,
- mettre fin à l'iniquité du système de rémunération au sein de l'Établissement public CDC,
- rattraper le retard pris dans l'évolution du pouvoir d'achat,
- l'attribution d'une prime uniforme.

L'**UNSA** porte ces revendications dans l'unité la plus large possible.

Comme elle le fait depuis des années en signant les accords d'intéressement et d'épargne salariale (PEE/PERCO), l'**UNSA** propose aujourd'hui de mettre en

place un Plan d'Épargne Groupe (PEG), afin d'avoir un dispositif pérenne de redistribution au niveau du Groupe CDC, avec un « welcome bonus » au moment de l'ouverture.

L'intéressement et les plans d'épargne constituent, pour notre organisation, d'excellents réceptacles pour percevoir des compléments de rémunération.

Résultats
+ 4 %

+ 1,523 Md€

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour faire avancer vos revendications !

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉTABLISSEMENT PUBLIC CDC UN ACCORD MAJORITAIRE QUI PERMETTRA D'AMÉLIORER DES SITUATIONS INDIVIDUELLES !



L'**UNSA**, la CGC et la CGT **s'engagent et signent l'avenant.**

Suite au vote émis lors du Comité technique national du 7 mars 2016 (rappel : **Pour** : **UNSA** – CGC / **Abstention** : CGT / **Contre** : CFDT – SNUP), plusieurs organisations syndicales ont signé, le 18 mars 2016, avec le Directeur général un avenant qui comporte des avancées et permettra notamment :

- Une mise à plat de la méthode de repérage des situations d'inégalité de rémunération et l'engagement de faire évoluer cette méthode pour un meilleur résultat.
- Des possibilités d'actions accrues pour faire évoluer les indicateurs si nécessaire à la commission de suivi.
- De continuer à résoudre des dizaines de situations individuelles repérées au cours des trois prochaines années.
- De progresser en termes de mixité des emplois, tant au niveau de l'accès aux postes à responsabilité qu'au rééquilibrage des filières les plus déséquilibrées.

Pour ces raisons, l'UNSA a signé l'avenant qui comporte ces avancées et continue de militer pour l'accélération du calendrier de ce chantier, car personne ne peut nier que l'accord a produit les années précédentes des améliorations pour plusieurs dizaines de collaborateurs.

Retrouvez sur notre site Internet : cdc.unsa.org l'accord signé.

A savoir !

Pour qu'un accord s'applique à l'ensemble des personnels publics et privés au sein de la CDC, **il faut qu'il recueille plus de 50% de signataires parmi les organisations syndicales représentatives.** Ce qui est le cas :

UNSA 27,93% ; CGC 7,36% ; CGT 20,45% => 55,74%

CFDT 27,36% ; SNUP 8,58%

Domage que la CFDT et le SNUP restent au bord du chemin, car l'enjeu est de taille pour parvenir, progressivement certes, à une égalité réelle entre les hommes et les femmes.

SIGNATURE D'UNE PROROGATION DE L'ACCORD HANDICAP UN DÉLAI POUR NÉGOCIER SEREINEMENT DE NOUVELLES DISPOSITIONS...

A la demande de la DRH, les organisations syndicales ont signé la prorogation de l'accord handicap qui arrivait à échéance au 19 mars 2016. Celui-ci est prorogé jusqu'au 31 décembre 2016. Pour l'**UNSA** ce délai doit permettre aux différentes parties de négocier sereinement de nouvelles dispositions dans plusieurs domaines.

Rappelons que cet accord, signé en 2013 par l'ensemble des organisations syndicales, était le premier à la Caisse des Dépôts et faisait suite à de nombreux plans d'actions décidés unilatéralement par l'employeur CDC.

Les revendications de l'**UNSA** CDC :

- Améliorer le taux d'emploi direct, aujourd'hui à 5,20 %.
- Réaliser les travaux d'accessibilité sur tous les sites (engagement pris dans le dernier accord et non respecté).
- Avoir la possibilité de recruter des travailleurs handicapés de droit public ET privé, et notamment des cadres.
- Continuer de sensibiliser les RH et les managers au recrutement de travailleurs handicapés.
- Mieux informer les travailleurs handicapés.



Malika POUTOUT

- Mieux accompagner les travailleurs handicapés, notamment les personnes en CAE ou les non titulaires.

Pragmatique, l'UNSA veillera à la mise en place dans cet accord d'indicateurs quantifiables afin de pouvoir évaluer la mise en application des mesures prévues. Elle demeurera vigilante pour que toutes les clauses du nouvel accord soient mise en place rapidement.



AGIR POUR MAINTENIR LES DROITS DES PERSONNELS DOM TOM DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC

A la demande de l'UNSA**, une réunion a eu lieu le 30 mars 2016 entre la DRH et les organisations syndicales représentatives pour évoquer les dysfonctionnements relevés lors de demandes des congés ultramarins ou de congés bonifiés.**

A l'issue de cette réunion, la Direction a acté les 4 points suivants :

- 1- La charte des voyages s'applique jusqu'à nouvel ordre. En clair, rien ne change (pour l'instant), les règles sont les mêmes que celles des autres années.
- 2- A terme, la charte voyage va évoluer selon les dispositions en vigueur à la CDC.
- 3- Le formulaire de demande va être modifié et un avis sera demandé au CIL (Correspondant Informatique et Liberté). Ce formulaire sera ensuite examiné lors d'un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives.
- 4- Une circulaire précisant les modalités des 2 dispositifs sera établie, elle sera présentée aux représentants des personnels puis mise à disposition des personnels concernés.

De ce fait, les règles en vigueur demeurent (mais pour combien de temps ???). Indéniablement la DRH veut revenir sur les acquis des personnels de la CDC.

L'UNSA** exige que toute modification (en cas de changement des règles internes) soit présentée pour avis au Comité technique national.**

L'UNSA** restera vigilante sur ce dossier qui touche à la qualité de vie professionnelle/vie personnelle de plusieurs centaines de collaborateurs exerçant leurs fonctions en métropole ou dans les DOM-TOM.**

“ INTERVIEW



Luc Dessenne
Secrétaire général de
l'**UNSA** groupe CDC

Depuis plusieurs mois vous revendiquez l'attribution d'une prime pour les personnels. Pourquoi ?

Plusieurs raisons nous poussent à porter cette revendication : la baisse du pouvoir d'achat constatée ces dernières années, l'annonce des résultats positifs du Groupe CDC et la célébration du Bicentenaire cette année par la Direction générale de la CDC.

Il nous semble donc parfaitement légitime qu'une petite partie des bénéfices annoncés par Pierre René Lemas le 7 avril dernier soit redistribuée sous la forme d'une prime uniforme à l'ensemble des personnels. Plus généralement, nous demandons l'ouverture de négociations sur un accord de redistribution au niveau du Groupe CDC.

Cette revendication, portée depuis des années par l'**UNSA**, semble aujourd'hui faire l'unanimité chez nos

homologues syndicaux, ce dont nous nous félicitons.

Vous agissez en intersyndicale. Comment cela se passe-t-il ?

Plutôt bien, malgré de fortes divergences d'appréciation sur le niveau de la prime demandée (certaines organisations syndicales ne souhaitent pas indiquer de montant, d'autres font de la surenchère), ainsi que sur le support pour la percevoir en cas d'accord (primes, supplément d'intéressement, plan d'épargne Groupe,...).

Face à une Direction hostile à toute mesure salariale, nous avons privilégié l'action unitaire et la mobilisation des personnels pour faire avancer cette revendication légitime. Lorsqu'il ne restera plus que le « support » à trouver, je suis sûr que l'accord sera possible !

L'intéressement, les plans d'épargne (PEE/PERCO) sont pour nous (et surtout pour les personnels) d'excellents réceptacles pour percevoir des compléments de rémunération.

L'**UNSA** a d'ailleurs proposé au Directeur général d'ouvrir la négociation sur la mise en place d'un Plan d'Epargne Groupe (PEG), afin d'avoir un dispositif pérenne de redistribution au niveau du Groupe CDC.

Le rapprochement avec l'AFD semble s'éloigner... Qu'en penses-tu ?

Une très bonne nouvelle, tant pour les personnels que

pour le devenir de notre institution. A l'inverse des autres organisations syndicales, nous étions défavorables à toute idée d'intégration de l'AFD au sein de la CDC.

Outre l'aspect financier et les risques d'image que la Caisse pourrait subir dans l'avenir, l'intégration d'un EPIC doté d'un Comité d'entreprise au sein même de l'Etablissement public CDC aurait mis en péril le statut de notre institution, ainsi que celui de la Commission de Surveillance.

L'arrivée de 1700 personnes ayant un statut différent de celui des personnels publics et privés actuellement en fonction dans les différentes directions de l'Etablissement aurait mis à mal la loi de 1996 qui réaffirme le rôle de la Caisse des Dépôts et du Groupe, ainsi que le décret de 1998 qui régit les modalités de recrutement.

D'ailleurs, le Président de la République ne voulait-il pas changer le nom de la CDC ?

La décision finale des pouvoirs publics d'abandon du rapprochement au profit d'une convention de partenariat entre la CDC et l'AFD nous convient parfaitement.

Cette étape passée, nous souhaitons désormais que de véritables négociations s'engagent en interne pour continuer d'harmoniser les droits des personnels publics et privés et mettre fin aux iniquités constatées dans le domaine des rémunérations. Ce dossier devient urgent et prioritaire pour l'**UNSA** !

