



SOMMAIRE

QVT : 2 avancées majeures !..... p.1

L'accord QVT..... p.2

Prêts MSG : vers des améliorations en 2017 p.3

Interview d'Elsa DI MEO..... p.4



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : 2 AVANCÉES MAJEURES !

Bienveillance, c'est ce mot qui résonne à la lecture de cet accord. Mot à la mode d'ailleurs que vous retrouverez partout, que ce soit dans la publicité, les magazines, sur les enseignes de boutiques et même jusque dans vos Flash Info RH.

L'**UNSA** a signé l'accord Qualité de Vie au Travail, communément appelé « **accord QVT** » et attendu par bon nombre d'entre vous.

C'est au terme de 6 mois de négociations que l'**UNSA**, toujours à la recherche de solutions pragmatiques, **a convaincu la Direction de mettre en place des mesures concrètes et quantifiables.**

A l'arrivée, c'est un ensemble de **47 mesures** qui sont contenues dans cet accord, accompagnées chacune d'indicateurs de suivi.

Vous retrouverez ci-après un descriptif des principales mesures mais pour l'**UNSA**, deux avancées majeures ont été obtenues :

- **Prise en compte du temps de travail sur une plage unique d'ouverture des services dans toutes les Directions entre 7h et 20h.**
- **L'expérimentation de la semaine de 4 jours.** Les agents, sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, pourront travailler 35 heures sur 4 jours.

Un petit bémol cependant : un accord plein de grâce certes, tant dans les intentions que dans la plume mais dans des délais à horizon lointain (courant 2017).

Un regret d'un autre ordre également : nous avons obtenu la suppression du badgeage le midi. Le DRH a ôté cette mesure en dernière minute sous la pression de la CFDT.

Il faudra donc attendre encore un peu pour obtenir cette suppression !

Enfin, nous aurions aimé aboutir après ces longs mois de négociations intenses, riches en dialogue et en écoute, à un accord un peu plus ambitieux et novateur. Trop de mesures sont certes mesurables mais mesurées et certaines propositions innovantes de l'**UNSA**, telles que la mise en place d'une cellule médiation pour résoudre les conflits internes ou l'installation d'une péniche « sportive » à Paris n'ont pas été retenues.

Chacun d'entre vous pourra trouver son intérêt dans l'éventail des mesures proposées, car n'oublions pas que cet accord a été écrit ex nihilo. Ce principe étant rappelé, chaque objectif visé ne peut être que bénéfique.

Sur ces quelques notes, l'UNSA vous souhaite un bel été et vous donne rendez-vous à la rentrée !



L'UNSA VOUS PRÉSENTE DE FAÇON SOMMAIRE L'ACCORD QVT, QUI SE COMPOSE DE 3 CIBLES, ELLES-MÊMES DÉCLINÉES EN 11 OBJECTIFS QUI SONT DILUÉS EN UNE PALETTE DE 47 MESURES.

Cible 1 – Environnement professionnel

[5 objectifs et 24 mesures]

Thèmes principaux :

- # Donner du sens au travail.
- # Partager l'information.
- # Favoriser les démarches participatives.
- # Favoriser la transversalité.

Pour l'**UNSA**, qui a porté l'ensemble de ces thèmes, la qualité de vie au travail dépend du travail, de la localisation, de la taille et de l'organisation de l'équipe. Ces points doivent être traités au plus près des collaborateurs dans un cadre défini par l'accord, avec la possibilité de s'exprimer et d'agir sur le contenu ou l'organisation du travail.

Nous avons conscience que faire évoluer les mentalités prend du temps mais c'est un début.

Il est essentiel de former les managers à la QVT, d'en faire des promoteurs de la démarche et l'intégrer dans leurs objectifs.

Cible 2 – Compétences

[2 objectifs et 6 mesures]

Thèmes principaux :

- # Transition numérique.
- # Transmission de compétences.

Pour l'**UNSA**, la Caisse des Dépôts doit se préoccuper de la transformation numérique et de ses enjeux. Elle va même plus loin en pensant qu'un accord sur la transition numérique est à envisager.

Cible 3 – Equilibre vie professionnelle / vie personnelle

[4 objectifs et 27 mesures]

Thèmes principaux :

- # Réaffirmer les bonnes pratiques en matière de gestion du temps.
- # Etablir une doctrine entre les agents au forfait jours et ceux au badgeage.
- # Prise en compte du temps de travail sur une plage unique d'ouverture des services dans toutes les Directions entre 7h et 20h.
- # Mise en place de la semaine de 4 jours à titre expérimental.
- # Prise en charge des abonnements de type « autolib » et « velib ».
- # Mise en place de navettes intersites.
- # Optimisation des modalités d'exercice du télétravail.
- # Accès à des tiers lieux de travail.
- # Améliorer l'offre « logement ».
- # Etude des prestations de service et d'aide à la personne.

Pour l'**UNSA**, l'ensemble de ces mesures concrètes constituent une réelle avancée. La pratique des réunions tardives est à bannir. La suppression des bornes permettra de comptabiliser enfin réellement le temps de travail effectué par le personnel. Le choix de la semaine de 4 jours, la facilitation du télétravail ou le choix du tiers lieux sont en adéquation avec les nouveaux modes de vie.

PRÊTS MSG : VERS DES AMÉLIORATIONS EN 2017 !



Le DRH Groupe a ouvert des discussions le 16 mai et le 21 juin 2016 avec les Délégués syndicaux de Groupe pour rénover l'offre de prêts (immobilier et consommation) proposés par la MSG (Mission Sociale Groupe) selon 4 principes majeurs :

1. Une réaffirmation du caractère social des prêts.
2. Une gamme de prêts plus restreinte, plus lisible et avec des conditions d'accès plus simples.
3. Une qualité de service rendu aux emprunteurs améliorée.
4. Des procédures, des règles d'instruction et de gestion plus simples.

L'UNSA ne peut que saluer cette initiative de toiletter et de relancer les prêts de la MSG car force est de constater que les personnels du Groupe "allaient voir ailleurs" tant les offres étaient à la fois peu attractives et compliquées. Certains Cassandra évoquaient même la disparition pure et simple de la Mission Sociale Groupe...

En 2013, l'**UNSA** avait déjà obtenu que l'âge limite pour rembourser les prêts soit repoussé de 65 à 67 ans.

La Direction est maintenant ouverte à l'idée de repousser cette limite à 70 ans et d'étaler les remboursements sur 30 ans maximum contre 25 ans actuellement. Au lieu de 300 000 € de prêts au cours de sa carrière, le salarié pourra emprunter 500 000 € par opération.

Les taux seront revus pour être véritablement compétitifs et l'assurance emprunteur adaptée au mieux selon la situation de l'emprunteur.

Une personne qui a un prêt auprès d'une banque externe, pourra désormais le faire renégocier auprès de la MSG.

Voilà donc les premières mesures emblématiques.

Il reste de nombreux éléments à négocier dont le principal est d'obtenir que cette offre s'ouvre à toutes les filiales, ce que la Direction a toujours refusé au prétexte d'un risque juridique. Le CMIC (Comité Mixte d'Information et de Concertation) a lancé une étude auprès d'un cabinet d'avocats dont les conclusions ouvrent une brèche dans l'argumentaire de la Direction, laquelle s'est engagée à faire examiner par ses juristes les éléments de l'étude.

L'**UNSA** n'acceptera pas de conclure les discussions sans le retour détaillé de cette étude.

Les nouveaux prêts pourraient être mis en place au 1er janvier 2017

En complément, l'UNSA propose d'enrichir l'offre par :

- # Des prêts spécifiques au salarié qui serait lui-même, son conjoint ou un enfant en situation de handicap pour l'adaptation de son logement.
- # Pas d'instauration de pénalités en cas de remboursement anticipé.
- # Aucun changement en cas de départ du Groupe, que ce soit à la retraite, suite à une démission, licenciement ...

Par ailleurs, l'**UNSA** demande le détail des moyens techniques et humains de la MSG et les pistes d'innovation envisagées.

A l'issue des discussions, l'**UNSA** souhaite qu'un accord soit contractualisé entre les organisations syndicales et le Directeur général.

A ce stade, le DRH ne semble pas favorable à la conclusion d'un accord, mais plutôt à un acte unilatéral de l'employeur CDC avec des adhésions individuelles des filiales.

Enfin, la demande unanime des organisations syndicales de renégociations des prêts MSG en cours est rejetée par Paul Peny au motif qu'il y aurait un risque fiscal pour la CDC, mais aussi pour les emprunteurs !!!

“ INTERVIEW



Elsa DI MEO
DS Groupe UNSA
DR de Marseille

Tu exerces ton activité à la DR de Marseille. Quel est pour toi la complémentarité de ton mandat de Délégué syndical au niveau du Groupe CDC et tes missions professionnelles ?

J'ai la chance de travailler sur beaucoup de missions transversales qui font intervenir des compétences de l'ensemble du Groupe. Cela m'a donné une vision de cette culture Groupe ou en tous cas de cette appartenance au Groupe CDC. On ne peut pas parler de complémentarité directe mais plutôt d'une volonté de voir les personnels du Groupe, dans l'ensemble des filiales faire corps. Je crois que notre Groupe dans sa diversité peut être une puissance de frappe formidable et un vrai terrain d'opportunité pour les agents que nous sommes.

La CDC effectue de nombreuses missions d'intérêt général au niveau de l'Établissement public, mais aussi des filiales. Quel est ton avis sur la politique menée par le Directeur général depuis 2 ans ?

Vu des Directions régionales, être réaffirmés dans notre rôle d'acteur des territoires est un atout formidable. Les différents organismes que nous rencontrons étaient très demandeurs. Nous sommes au cœur des relations locales entre des acteurs publiques et des acteurs privés qui sont à la fois dans une période de doute et de crainte dans l'avenir économique, institutionnel ...

Avoir face à eux un tiers de confiance qui fête ses 200 ans est sans nul doute une de leurs attentes. Je crois que la stratégie de positionnement de la Caisse est bonne, mais je pense qu'il faut mieux accompagner et associer les personnels aux nouvelles orientations de la CDC. Prenons l'exemple de l'accompagnement que nous faisons des organismes de logement sociaux ou des collectivités.

Dans une période de raréfaction de l'argent public et face à un État décentralisé moins outillé, il y a une nécessité de renforcer l'aide de la CDC, de renforcer nos équipes sur le terrain. Enfin, d'avoir une meilleure synergie entre les filiales et l'Établissement public.

Dans le cadre de ton mandat syndical UNSA quels sont les axes forts qui te semble prioritaire dans le domaine du dialogue social entre l'employeur CDC et les représentants syndicaux ?

Le plus important est je pense la mobilité. Il faut que nous arrivions à traduire cette diversité du Groupe comme une richesse pour les agents. Les passerelles devraient être plus ouvertes. Comme beaucoup d'agents, je trouve qu'il y a un décalage entre les ambitions portées en la matière et la réalité des opportunités qui leurs sont ouvertes. Il faut que cela se traduise par un accord et des mesures concrètes qui permettent des allers/retours sécurisés entre l'Établissement public et les filiales. Le deuxième axe auquel je suis très attaché est celui de la féminisation des responsabilités. Sur ce point il y a encore du chemin à parcourir. Je crois que cela passe par une volonté forte au plus haut niveau de la Direction générale, des Ressources humaines mais aussi par le fait d'interroger nos pratiques professionnelles. Comment articuler au mieux vie personnelle et professionnelle afin de permettre la diversité des profils à tous les niveaux de responsabilité par exemple ? Là aussi, un accord-cadre au niveau du Groupe me semble indispensable pour faire évoluer les mentalités !

