



## SOMMAIRE

Tourbillon de projets ! ..... p.1

Tout savoir sur le RIFSEEP ..... p.2

La PVO pour tous : c'est gagné !..... p.3

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



## TOURBILLON DE PROJETS !

**L'UNSA est là, prête à affronter cette nouvelle saison qui s'ouvre et s'annonce riche en échanges et débats entre la Direction et les organisations syndicales, avec la négociation de trois accords et la mise en place des réorganisations annoncées par le Directeur général en juillet dernier.**

C'est dans un esprit dynamique que l'**UNSA** va négocier, entre autres, l'accord intergénérationnel, l'accord handicap, le transfert des jours CET (Compte Epargne Temps) vers le PEE ou le PERCO, ainsi que la déclinaison des différentes mesures contenues

dans l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT).

L'**UNSA** s'attachera donc à obtenir de nouvelles avancées sociales pour le personnel et à participer à l'amélioration et au maintien de vos acquis.

Retrouvez également en dernière page l'interview du Secrétaire général de l'**UNSA** CDC, son avis sur

les nouvelles nominations et le dialogue social au sein de la Caisse des Dépôts.

Qu'il s'agisse d'améliorer votre quotidien, votre épargne, d'inventer de nouvelles idées ou d'être à votre écoute, l'**UNSA** est et sera toujours présente à vos côtés.

L'équipe UNSA

# TOUT SAVOIR SUR LE RIFSEEP

**Le nouveau régime indemnitaire des personnels de droit public de la Caisse des Dépôts se mettra en place le 1er janvier 2017.**

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction publique (RIFSEEP) est applicable à tous les fonctionnaires d'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). A la CDC, il entrera en vigueur le 1er janvier 2017 pour les fonctionnaires et les salariés sous statut (ex CANSSM).

**2 nouvelles primes remplaceront les primes existantes :**

- L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise) regroupera les primes de 1er et de 2ème niveau, la prime de cherté IDF et l'indemnité mensuelle technique.
  - La **PST** (Prime Spécifique de Technicité) remplacera l'ACF individuelle.
- L'IFSE et la PST constitueront la PFT (Prime de Fonctions et de Technicité).
- La **PFT** intègre également la prime « Part Variable sur Objectif » (PVO), les bonus et les primes exceptionnelles.
  - L'Indemnité d'Intervention Extérieure (**IIE**) sera gelée au moment de la bascule dans la rémunération des bénéficiaires actuels sur une ligne spéciale du bulletin de paie.

Depuis le début de l'année, plusieurs réunions ont eu lieu entre la DRH et les organisations syndicales représentatives afin de discuter des conditions de la mise en place du RIFSEEP à la CDC.

**Au cours de ces discussions, l'UNSA a obtenu de nombreuses garanties et avancées, la plus significative étant l'extension progressive de la PVO à tous les personnels entre 2017 et 2020.**

**La circulaire présentée au CTN prévoit :**

- # Le maintien du niveau actuel des primes de tous les personnels lors de la bascule.
- # Le réexamen du montant de la PFT chaque année pour tous les personnels.
- # La garantie d'évolution d'au moins 6% de la PFT sur une période de 4 ans (2016-2019). Cette évolution pourra atteindre 13% (taux plafond), avec au minimum 2 augmentations sur la période.
- # Une garantie d'évolution de la PFT de 1,5%, chaque année, pour les agents se situant sous l'indice sommital de la catégorie C (aujourd'hui l'IM 462, soit environ 50% des agents).
- # A l'issue de la première période, le dispositif sera applicable pour des périodes de 3 ans (2020-2022, ...) afin de permettre un alignement avec les mesures triennales des personnels de droit privé.
- # L'intégration des primes exceptionnelles dans le dispositif.
- # En cas de mobilité, la PFT augmentera d'1% si les nouvelles fonctions n'impliquent pas de prise de responsabilités supérieures, et de 3 ou 5% en cas de prise de responsabilités supérieures, avec une majoration de 3,5% pour une mobilité géographique de province vers l'Île-de-France. Cette majoration sera maintenue en cas de départ de l'Île de France.
- # Une augmentation de 10% en cas de changement de corps (C en B et B en A) par examen professionnel ou au choix. En cas de changement par concours, le reclassement se fera suivant un barème qui évoluera chaque année.
- # Le gel de l'indemnité d'intervention extérieure (IIE) pour les personnels affectés dans le réseau au moment de la bascule en janvier 2017.
- # La légalisation de la PVO pour les personnels qui la perçoivent actuellement.

**A noter que ce dispositif est dérogatoire à celui de la Fonction publique et qu'il permet d'une part, de sauvegarder l'intégralité des primes existantes et, d'autre part, de légaliser la PVO pour tous les personnels de droit public.**

La CDC dispose désormais d'un dispositif spécifique (décret n° 2016-693) qui permet de maintenir et de sécuriser le niveau des primes de tous les personnels de droit public. L'**UNSA** salue les démarches qui ont été entreprises par la DRH afin de parvenir à ce résultat.

Certains, comme d'habitude, critiqueront le nouveau dispositif, mais si le RIFSEEP était transposé sans aménagement spécifique pour les personnels de la CDC, les pertes seraient immédiates et conséquentes, sans parler de l'extinction de la PVO pour ceux qui la perçoivent.

**Il reste un point à discuter avec la Direction : la classification des personnels dans les groupes de fonctions.** Selon leur emploi repère, les agents seront rattachés à un groupe auquel correspond un montant plafond d'IFSE. Ce dossier, qui n'est pas encore finalisé par la DRH, sera présenté aux organisations syndicales en septembre prochain. L'**UNSA** demande que les Commissions Administratives Paritaires (CAP) puissent examiner les recours des fonctionnaires et des salariés sous statut sur ce classement et **sera extrêmement vigilante sur le classement des personnels dans les différents « groupes de fonctions ».**

Au regard des engagements pris, l'**UNSA** a donné un avis favorable à la circulaire d'application.

**Les votes au CTN du 22 juin 2016 :**

**Pour :** UNSA

Abstention : CGC

Contre : CGT – CFDT – SNUP

**PVO POUR TOUS**  
**cadres et non cadres**  
**publics et privés**  
**une revendication portée par**  
**l'UNSA**  
**depuis des années**  
**en passe d'aboutir**

**La PVO pour tous : c'est gagné !**

**Par ailleurs, et pour la première fois, la Direction propose un programme d'extension de la « Part Variable sur Objectif » (PVO) afin de permettre une meilleure reconnaissance de la manière de servir des personnels de droit public et d'aller vers un alignement avec les personnels de droit privé.**

Lors du Comité technique national, le Directeur général s'est engagé personnellement, suite à notre intervention, à étendre le bénéfice de la PVO à tous les personnels entre 2017 et 2020.

Par cette annonce, le Directeur général met fin à une situation injuste et inéquitable et répond à une attente forte des personnels de toutes catégories.

**Il s'agit là d'une victoire importante de l'UNSA qui porte cette revendication depuis des années, envers et contre tous.**

**« Il n'y a que les combats que l'on ne mène pas que l'on perd ! »**

## “ INTERVIEW



**Luc DESSENNE**  
Secrétaire général de  
l'**UNSA CDC**

### **Le Directeur général a annoncé cet été plusieurs changements au sein de son Comité de Direction. Qu'en penses-tu ?**

Il était temps ! Pierre René Lemas depuis son arrivée impulse une nouvelle politique pour notre institution que l'**UNSA** approuve dans les grandes lignes. Il fallait donc qu'il mette une nouvelle équipe qui partage pleinement ses orientations.

La nomination des nouveaux dirigeants de DSB (Elisabeth Viola), de DFE (Olivier Mareuse), de la Direction de la communication (Sophie Quatrehomme) vont dans le bon sens. Le choix de faire de la promotion interne est à mon sens un bon signe !

Concernant particulièrement DSB, l'**UNSA** attend de la nouvelle Directrice du Bancaire un plan de relance de l'activité tant au siège que

dans le réseau. Il en va de l'avenir de cette Direction.

### **Le premier semestre a été riche en négociations entre les organisations syndicales et la DRH. L'UNSA a été un acteur déterminant ?**

Oui, riche en discussions et négociations avec la DRH. Notre organisation a pesé fortement dans le dialogue social. **Beaucoup de nos revendications voient le jour** : hausse de l'intéressement à 6,75%, amélioration des dispositifs d'épargne salariale PEE/PERCO, nouveaux prêts immobiliers et à la consommation en janvier 2017, mise en place de la semaine de 4 jours, ainsi que de nombreuses dispositions concernant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle dans l'accord QVT.

Le plus important est certainement d'avoir obtenu à l'occasion des discussions sur le nouveau régime des primes des fonctionnaires (RIFSEEP), l'engagement du Directeur général en Comité technique d'étendre la PVO à tous les personnels entre 2017 et 2020. Cela mettra fin à l'iniquité qui existe aujourd'hui, mais il s'agit surtout d'une reconnaissance professionnellement de tous les agents.

A l'inverse de certains, l'**UNSA** s'engage et signe des accords qui permettent d'améliorer

concrètement le quotidien des personnels de droit public et privé tant dans le domaine de l'organisation du travail que sur le plan financier. Le fait d'être la 1ère force syndicale au sein de l'EP nous positionne comme un acteur incontournable lors des négociations.

### **Comment se porte l'UNSA Groupe CDC ?**

Bien, très bien. Nous enregistrons d'une part depuis des mois des résultats électoraux positifs tant à l'EP que dans les filiales et d'autre part un nombre important d'adhésions à notre organisation, particulièrement chez les jeunes et les nouveaux arrivants.

Nous tiendrons cette année en septembre notre Congrès au Puy du Fou auquel participeront plus de 160 adhérents. Ce moment fort dans la vie d'une organisation permettra de tirer un bilan de nos actions depuis 4 ans, mais surtout d'ajuster nos revendications pour être au plus près des attentes des salariés et fonctionnaires. Il sera aussi l'occasion de renouveler nos instances avec l'entrée de nouveaux membres au sein de l'équipe dirigeante.

Le succès de notre organisation tient, je le pense, à la pratique d'un syndicalisme pragmatique, à l'écoute des personnels et tourné vers l'avenir.

