



SOMMAIRE

Agir avec l'UNSA

Pour un nouveau pacte social..... p.1

PVO pour tous

L'UNSA interpelle le Directeur général de la CDC p.2

Accord télétravail

Un accord majoritaire signé p.3

Intéressement 2016

Un bilan positif p.4



AGIR AVEC L'UNSA

Pour un nouveau pacte social à la CDC en direction de tous les personnels publics et privés

Le dernier rapport de la Cour des comptes remet gravement en cause le modèle social de la Caisse des Dépôts. A cela s'ajoutent les orientations stratégiques et budgétaires mises en place par Pierre-René Lemas et Paul Peny depuis leur arrivée à la tête de la Caisse qui se traduisent, jour après jour, par une austérité accrue pour les personnels en place ou à venir.

Face à cette situation, l'UNSA propose de :

- # Sécuriser les droits des fonctionnaires et salariés en fonction sur l'indemnité de départ en retraite (IDR) en mettant en place un nouveau dispositif performant et solide pour l'avenir en direction de l'ensemble de la communauté de travail. Assurer la transition sans préjudice financier pour les personnels qui vont partir dans les cinq prochaines années.
- # Stopper l'emploi précaire et transformer en contrat à durée indéterminée les contractuels de droit public en fonction, embaucher les apprentis à l'issue de leur contrat. Cela s'impose d'autant plus que les départs en retraite vont être nombreux. Pourquoi aller chercher à l'extérieur alors qu'un vivier compétent et connaissant la CDC existe en interne ?
- # Valider le dispositif d'extension de la PVO à tous les personnels publics et privés, cadres et non-cadres, de l'Etablissement public CDC, seul levier pour augmenter les rémunérations des personnels.
- # Négocier un nouveau dispositif d'aide à la mobilité pour l'ensemble des collaborateurs. Une entreprise sans mouvement est une entreprise sclérosée. Donnons-nous les moyens de faciliter les mobilités géographiques.
- # Pérenniser les mesures spécifiques « avancements/promotions » pour les fonctionnaires et salariés.
- # Obtenir par la loi une sécurisation des accords signés entre les organisations syndicales représentatives et le Directeur général de la CDC.
- # Mettre en place de nouveaux déroulements de carrière en privilégiant les mesures internes (examens professionnels, concours, formations, promotions,...), afin de mieux reconnaître les parcours professionnels des agents.
- # Négocier en interne une Convention de gestion des personnels publics et privés de la CDC.

PVO POUR TOUS

L'UNSA interpelle le Directeur général de la CDC pour une mise en place rapide du dispositif d'extension

OUVERTURE
DES
NÉGOCIATIONS

Juin/Juillet 2017

Monsieur le Directeur général,

A plusieurs reprises, vous vous êtes prononcé dans différentes instances pour l'extension de la PVO à tous les personnels publics et privés de la Caisse des Dépôts entre 2017 et 2020.

Comme vous le savez, cette annonce correspond pleinement d'une part à une revendication que porte notre organisation depuis des années et d'autre part, à une attente forte des personnels.

Or à ce jour, et malgré plusieurs relances, aucune date prévisionnelle de discussion avec la Direction ne figure à l'agenda social de la DRH. A un moment où de fortes restrictions budgétaires s'opèrent au sein de l'Etablissement public, la mise en place progressive de la PVO à tous les collaborateurs permettrait de donner du pouvoir d'achat aux salariés et fonctionnaires concernés et de mettre fin aux inégalités constatées entre les personnels.

L'UNSA vous demande d'engager dès à présent des discussions avec les organisations syndicales représentatives et d'inscrire dans l'agenda social un calendrier volontariste.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général, à l'expression de mes meilleurs sentiments.

Paris, le 17 mars 2017

Luc DESSENNE - Secrétaire général

ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Un accord majoritaire signé par l'UNSA, la CGC et la CGT



Après des mois de négociations avec la Direction, d'échanges entre les organisations syndicales, puis d'une présentation du projet pour avis* devant le Comité technique national le 31 mars dernier, plusieurs organisations syndicales ont signé le 18 avril 2017 avec le Directeur général l'avenant à l'accord télétravail.

Ainsi et grâce à une signature majoritaire, tous les personnels publics et privés bénéficieront bientôt des avancées contenues dans le projet !

* Les votes CT du 31 mars 2017 :
 Pour : UNSA – CGC
 Abstention : CFDT
 Contre : CGT – SNUP

Saluons ici la CGT qui a pris ses responsabilités en signant à nos côtés cet avenant qui apporte de nombreuses améliorations aux dispositifs existants, améliorations très attendues par les personnels, **à l'inverse de la CFDT qui a préféré rejoindre le camp du syndicalisme contestataire porté par le SNUP.**

Cet avenant conduira à l'uniformisation de la procédure d'accès au télétravail pour l'ensemble de l'Établissement public.

L'avenant prévoit les évolutions suivantes :

1. Présenter l'accord écrit du futur télétravailleur permettant à **la délégation du CHSCT de venir vérifier la compatibilité de l'espace de travail au domicile** avec les règles d'hygiène et de sécurité. Les RH devront au préalable informer l'agent, non seulement de l'intérêt de cette visite, mais aussi qu'un refus de sa part n'aura pas de conséquence sur l'accord d'entrée dans le dispositif.
2. Ouvrir la notion de télétravail sur avis médical du médecin de prévention ou du travail.
3. Élargir la notion de télétravail au travail déporté dans des tiers lieux externes ou sur un site de l'EP différent de l'affectation.
4. Réduire l'obligation d'être présent deux jours sur site aux semaines dites « normales », c'est-à-dire hors congés ou absences.
5. Autoriser la modification d'un jour télétravaillé et non plus seulement le report.
6. Laisser aux agents le choix d'avoir recours au poste de travail mis à disposition par la CDC ou d'utiliser leur matériel personnel avec la possibilité d'une prise en charge plafonnée lors de l'acquisition d'un matériel neuf.

Satisfaite de toutes ces avancées qu'elle a portées lors des négociations, l'UNSA a signé l'accord sans hésitation !

Par ailleurs, l'UNSA exige désormais que la CDC respecte totalement l'obligation d'offrir aux télétravailleurs les mêmes droits individuels et collectifs qu'aux autres agents notamment en matière de participation à la restauration et demande l'attribution de titres-restaurants pour les télétravailleurs.



A SAVOIR : pour qu'un accord soit signé au sein de la CDC pour l'ensemble des personnels publics et privés, il faut qu'il recueille plus de 50% des suffrages enregistrés lors des élections au Comité technique national.

Représentativité syndicale actuelle :

UNSA 27,93% + CGC 7,36% + CGT 20,45% = **55,74%**
 CFDT 27,36% + SNUP 8,58% = 35,94%

Les pourcentages obtenus par FO 4,74% et la CFTC 3,58% sont neutralisés puisque ces deux organisations syndicales ne sont plus représentatives à la CDC.

INTÉRESSEMENT 2016 : UN BILAN POSITIF

Un taux d'atteinte global des objectifs de 105 % et un montant moyen en augmentation de + 8 %

Enfin une bonne nouvelle en ces temps d'incertitude et de chasse aux économies de toutes sortes...



Tous les objectifs ont été atteints en 2016, ce qui a permis à chacun et chacune de toucher fin mars le maximum prévu à l'accord, qui rappelons-le, est calculé sur la base de 6,75 % de

la masse salariale, soit + 0,25 % par rapport à l'an dernier, conformément à l'accord triennal conclu en juin 2015 et signé par la majorité des organisations syndicales* (sauf SNUP et CGT).

Ce résultat traduit les efforts des personnels, qui participent au niveau transversal mais surtout dans leurs directions respectives à la réalisation des objectifs fixés chaque année dans l'accord, avec des performances très homogènes en 2016 se situant en majeure partie à 110 %, c'est-à-dire au maximum, dans chacune des directions de l'Établissement public.

L'objectif transversal visant à féminiser l'encadrement supérieur-cadres dirigeants « Diversité/Féminisation », entièrement à la main de la Direction faut-il le préciser, a été renouvelé et force est de constater que non seulement c'est encore de justesse que le score de 98 % est atteint... mais qu'il s'agit là de la pire « performance » parmi la vingtaine d'objectifs assignés !

Score sans réelle surprise cependant avouons-le, étant donné l'état des lieux constaté et dénoncé par l'**UNSA** et l'ensemble des organisations syndicales en matière d'égalité professionnelle F/H, que ce soit en termes de rémunération comme de mixité des emplois et de niveau de recrutement. L'Établissement public peut mieux faire c'est certain et l'exemplarité doit venir des sphères dirigeantes où les disparités sont les plus criantes... il reste encore fort à faire en matière d'égalité professionnelle H/F contrairement aux discours d'autosatisfaction de nos dirigeants ! C'est une politique globale de gouvernance que nos dirigeants se doivent de conforter et d'appliquer.

L'atteinte, à 98 % également, du 2^{ème} objectif transversal « Transition numérique » a permis le déclenchement du versement de 0,25 % supplémentaire, soit au total 6,75 % de la masse salariale en 2017.

Quant à l'objectif transversal récurrent « Garantir l'équilibre économique de la CDC », toujours à la main de la Direction, sa performance a chuté à 98 %.

A noter l'importance du nombre de placements d'office suite aux nouvelles dispositions introduites par la loi Macron : 1 285 agents, dont l'intéressement a été placé d'office sur le PEE, faute d'indication via le site Sesalis ou courrier, sachant que les personnels concernés disposent encore cette année de 3 mois pour récupérer s'ils le souhaitent le montant de leur intéressement sur leur compte bancaire.

L'intéressement constitue un levier équitable et gagnant-gagnant permettant de donner l'indispensable coup de pouce au pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels. L'exonération partielle de charges sociales et fiscales, que renforce la loi Macron côté employeur, plaide en faveur de ce dispositif de redistribution uniforme pour tous.

Quelques chiffres pour illustrer ces résultats :

- **Le montant moyen de l'intéressement s'élève à 3 684 €, en augmentation (+ 7,81 %) par rapport à l'an dernier**
- **Soit + 267 € en moyenne tous statuts confondus**
- Le montant global de la masse d'intéressement distribuée a augmenté de **6,15 %**.
- Le nombre de collaborateurs touchant **le plafond de l'intéressement** (6 010 € pour 233 bénéficiaires) est stable, reflétant le tassement des salaires qui affecte également les rémunérations les plus élevées. Quant à la répartition des bénéficiaires (71 femmes et 162 hommes), **aucune évolution cette année pour les femmes.**

*Accord signé par l'**UNSA**, la CFDT et la CGC

