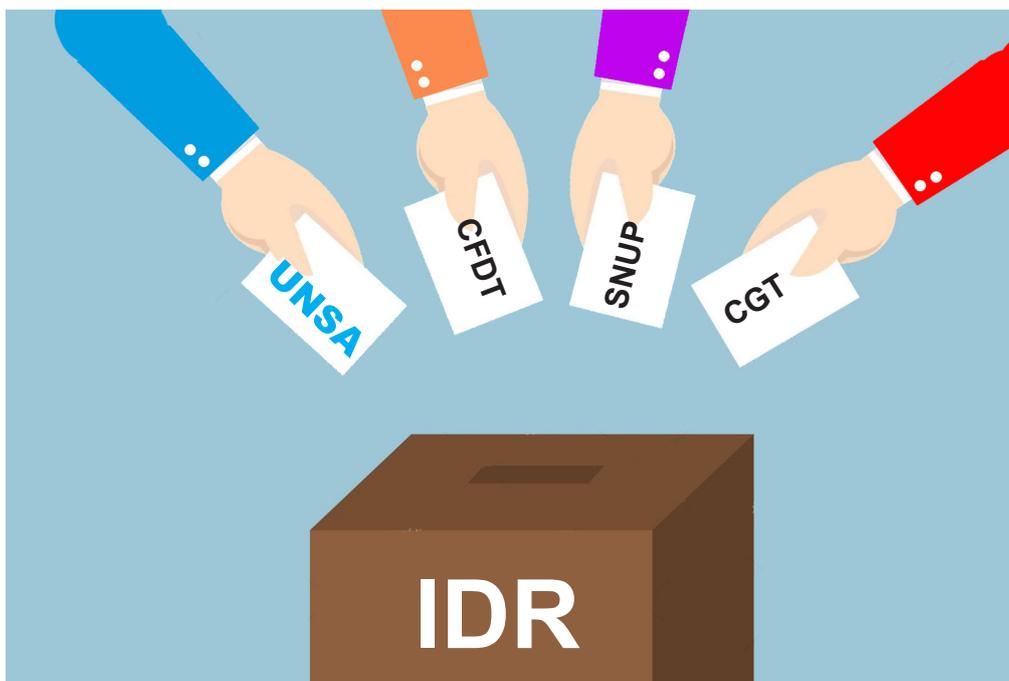


SOMMAIRE

Accord de transition IDR.....	p.1
Accord d'intéressement 2015-2017	p.2
Alter Egales	p.3
Moyens syndicaux à la CDC	p.3
Extension de la PVO à tous	p.4



ACCORD DE TRANSITION IDR : UN ACCORD LARGEMENT MAJORITAIRE !

Suite à l'avis émis en Comité technique national le 27 juin dernier, **l'accord global relatif à l'accompagnement des parcours professionnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite a été signé le 6 juillet 2017** par le Directeur général de la CDC, l'**UNSA**, la CFDT, la CGT et le SNUP. Seule la CGC, pour des raisons corporatistes, a refusé de le signer.

Cet accord reprend en grande partie les propositions élaborées par l'**UNSA** tout au long des négociations. L'accord signé comporte des avancées significatives dans le domaine de l'épargne salariale.

Il permet d'une part, de préserver un haut niveau d'indemnité de départ à la retraite pour les personnels publics et privés qui partiront dans les prochaines années et d'autre part, de mettre en place un dispositif pérenne pour les salariés et les fonctionnaires qui sera particulièrement attractif pour les jeunes générations et les revenus les moins élevés à partir du 1er janvier 2018.

L'UNSA se félicite de la signature de cet accord majoritaire* qui s'adresse à tous les personnels publics et privés de la CDC sur des produits sécurisés par la loi (intéressement/Perco).

Par ailleurs, des négociations vont désormais s'engager pour mettre en place un nouveau dispositif d'indemnités pour les mobilités géographiques au 1er janvier 2018. Plusieurs réunions sont prévues (6,13 et 22 septembre 2017) pour la présentation d'un projet en Comité technique national le 19 octobre 2017. Comme pour l'accord de transition de l'IDR, l'**UNSA** se battra pour obtenir un accord de haut niveau pour l'ensemble des personnels de l'Etablissement public CDC.

* Représentativité syndicale actuelle :

- Signataires : **UNSA (27,93%)** - CFDT (27,36%)
CGT (20,45%) - SNUP 8,58%
- Non signataire : CGC (7,36%)



L'UNSA SIGNE LE PROJET D'AVENANT N°2 DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2015-2017

Suite à l'avis favorable émis par 3 organisations syndicales (Pour : UNSA - CFDT - CGC / Contre : CGT - SNUP) lors du Comité technique national du 27 juin dernier, l'UNSA, la CFDT et la CGC ont signé le 28 juin 2017 l'avenant N° 2 à l'accord d'intéressement qui présente les nouveaux objectifs pour l'année 2017.*

Cette année, l'avenant présente 4 objectifs transversaux et des objectifs portant sur 3 thématiques.

Les objectifs transversaux ont été reconduits notamment « garantir l'équilibre économique de la CDC » avec une progression des charges nettes maîtrisée à 3.5%.

L'égalité professionnelle visant la répartition équilibrée des premières nominations de cadres dirigeants et des promotions femmes/hommes est un enjeu très important pour l'UNSA. Cet objectif implique et engage la Direction qui a la main et sur laquelle repose la réalisation de cet objectif.

L'objectif « transition numérique » (qui portait notamment sur le passeport digital en 2016) a été remplacé par la réalisation par les directions concernées d'au moins un projet numérique.

Le taux d'atteinte de ces deux objectifs : égalité femme / homme et transition numérique est déterminant puisqu'ils génèrent pour chacun d'entre eux un supplément de 0,25 % de redistribution de masse salariale.

Un nouvel objectif transversal a été mis en place par la Direction concernant la mise en œuvre de la mesure n°9 de l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT), avec la mise en place de temps d'expression et d'échange dans chaque unité de travail consacrés au fonctionnement collectif et à la qualité de vie au sein du service, avec une ou deux réunions en 2017. Les autres objectifs par directions portent sur les thématiques suivantes : « Qualité de service et satisfaction des clients de l'établissement » ; « performance de l'établissement » et « contrôle des risques » avec des objectifs facilement mesurables et atteignables par tous.

Nous invitons donc d'une part le Directeur général à renforcer la diversité et la féminisation dans les postes d'encadrement de l'Etablissement public et d'autre parts les directions à s'investir dans la transition numérique.

Nous attendons la négociation du nouvel accord d'intéressement 2018-2020 qui permettra de revoir le taux de distribution afin de constituer une épargne supplémentaire.

Avec l'UNSA : agir au quotidien pour faire progresser les droits de tous les personnels !

***A savoir** : sans signature majoritaire de l'accord, il n'y aurait aucun versement d'intéressement. A méditer !





ALTER EGALES EST DÉSORMAIS OUVERT À TOUS LES COLLABORATEURS DU GROUPE !

Le réseau Alter Egales est enfin ouvert à tous les personnels du Groupe CDC : une petite victoire de l'**UNSA** qui se bat depuis des années pour que ce réseau fortement subventionné par la Caisse des Dépôts s'ouvre à l'ensemble des personnels du Groupe et particulièrement aux non-cadres.

Il aura fallu maintes interventions auprès des Directeurs généraux et des DRH depuis des années pour que cette ségrégation entre cadres et non-cadres cesse.

L'**UNSA** Groupe CDC souhaite désormais que ce réseau présente régulièrement ses travaux au sein des instances de concertation du Groupe (CMIC et Délégués syndicaux de groupe).

MOYENS SYNDICAUX À LA CDC : SIGNATURE D'UN ACCORD LARGEMENT MAJORITAIRE !



Depuis 2012, plusieurs accords définissent le droit syndical au sein de l'Établissement public.

À la demande de la Direction générale, des négociations ont eu lieu depuis le début de l'année avec les organisations syndicales représentatives, afin d'une part d'harmoniser les droits publics et privés et d'autre part, d'améliorer certaines dispositions.

Le projet présenté lors du CT du 29 mai 2017 concerne l'ensemble des organisations syndicales publiques et privées et s'articule autour de plusieurs chapitres concernant les moyens humains, l'utilisation des

nouvelles technologies, les moyens matériels et financiers.

Par ailleurs, un dispositif de reconnaissance des parcours professionnels des permanents syndicaux et mandatés prévoit des règles plus claires, notamment dans le domaine des avancements et des rémunérations.

Ces négociations permettent d'avoir un socle fort de droits, basé sur la représentativité syndicale obtenue lors des scrutins électoraux (Comité technique, Délégués du personnel). Là aussi l'harmonisation se met en place et la transparence devient la règle.

L'UNSA se félicite de la signature de cet accord majoritaire, ainsi de l'esprit qui a marqué les débats entre la Direction des relations sociales et les organisations syndicales tout au long des négociations.

Ces différents moyens permettent à notre organisation d'être à vos côtés tout au long de l'année, de vous informer et d'agir avec et pour vous.

Signataires :

UNSA - CFDT - CGC - SNUP

Non signataire :

CGT



EXTENSION DE LA PVO À TOUS :

LA DIRECTION DOIT TENIR SES ENGAGEMENTS !

La première réunion sur l'extension de la PVO à tous les fonctionnaires et salariés de l'Établissement public s'est tenue le 12 juillet dernier. Elle a surtout été l'occasion de faire un bilan chiffré de la campagne de distribution pour l'année 2016. Cette réunion fait suite à l'engagement du Directeur général de démarrer une concertation sur l'extension de la PVO avec les organisations syndicales.

Malheureusement lors de cette réunion, nous n'avons eu aucune information sur la doctrine envisagée par la DRH ou le planning d'extension. La DRH a juste annoncé avoir lancé une étude sur le sujet, qui consiste à remettre à plat les pratiques actuelles pour poser de nouvelles bases d'attribution à l'ensemble des collaborateurs. Cette étude devrait être terminée fin septembre et sera présentée aux représentants du personnel.

L'UNSA dénonce vivement les lenteurs et tergiversations des RH sur ce dossier et exige un calendrier d'extension de la PVO à tous les personnels, conformément aux engagements du Directeur général.

L'UNSA considère que la PVO est liée à un métier et plus particulièrement aux postes des filières métiers de référence de la GPEC de l'Établissement public. Il n'y a pas lieu de lier la PVO à un statut ou un grade quelconque. Dès lors, le calendrier prévu par la Direction d'étaler les versements sur 4 ans (2017 – 2020) devient obsolète. L'UNSA souhaite vivement que la PVO soit versée à tous dès 2019 sur des objectifs fixés lors des EPA en 2018.

Cela est possible budgétairement :

- Economies réalisées sur le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires : le RIFSEEP.
- Nombreux départs à la retraite de collaborateurs à hauts salaires.
- Economies de masse salariale entre départs effectifs et recrutements effectifs.

Pour l'UNSA, tous ces paramètres budgétaires peuvent permettre la mise en place rapide du système à destination de tous les personnels publics et privés, cadres et non-cadres...

Seule l'UNSA revendique, depuis plus de 10 ans, l'extension de la PVO à tous les personnels. Sans polémique, force est de constater que malgré l'ouverture de la Direction générale à une rémunération supplémentaire, les autres organisations syndicales essaient encore de bloquer le processus ou avancent à reculons. La CFDT veut une augmentation de l'intéressement mais pas de PVO pour tous, la CGT est contre la PVO et les autres organisations syndicales sont bien silencieuses sur le sujet...

L'UNSA tiendra le cap de cette réforme qu'elle juge progressiste et juste pour tous !

