



### SOMMAIRE

PEE/PERCO : l'UNSA donne un avis favorable aux nouvelles dispositions .... p.1

Les accueils du Cosog sur l'Île-de-France et Angers ??? ..... p.2

Nouveau contrat IPSEC... p.2

Mise en place du nouveau système de badgeage .... p.3

Hausse de la CSG ..... p.4



## PEE/PERCO : L'UNSA DONNE UN AVIS FAVORABLE AUX NOUVELLES DISPOSITIONS

***A partir de 2018 le versement de l'intéressement sur le PERCO donnera lieu à un abondement de 150% pour tous les personnels de la CDC !***

Suite à la signature de l'accord du 6 juillet 2017 relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite, des négociations ont eu lieu entre les organisations syndicales et la DRH sur les avenants PEE/PERCO.

Outre les dispositions liées aux mesures spéciales transposant les mesures de la nouvelle « IDR » dans le PEE et le PERCO, notamment l'abondement employeur à 300% du PERCO les 5 dernières années avant la retraite, **nous avons obtenu que l'employeur abonde de 150% les sommes versées sur le PERCO au titre de l'intéressement, dans la limite du plafond de 2844 €.**

Cela signifie concrètement que dès l'année prochaine, en versant 1896 € de votre intéressement sur le PERCO, vous pourrez obtenir un abondement de 2844 € ! Cette mesure, ouverte à tous, permettra de constituer un capital conséquent au fil des années pour la retraite, ou encore de réaliser un projet immobilier, par exemple, pour les plus jeunes.

Les votes : Pour : UNSA – CFDT Abstention : CGC – CGT Absent : SNUP

**L'UNSA signera les avenants PEE/PERCO qui ouvrent de nouveaux droits pour les salariés et fonctionnaires de la Caisse des Dépôts.**

## LES ACCUEILS DU COSOG SUR L'ILE-DE-FRANCE ET ANGERS ???



L'UNSA est intervenue, encore une fois, lors du Conseil d'administration du 19 octobre 2017 sur la question des nouveaux locaux notamment sur le pôle d'Austerlitz à Paris et à Angers, car à ce jour, nous n'avons toujours pas la certitude que le Cosog aura les moyens d'assurer un service d'accueil de proximité et de qualité pour les personnels de ces sites !

Sur Austerlitz 2 et 3, aucune date sûre n'est

annoncée alors que l'on évoquait au départ la rentrée de septembre 2017 et pas l'ombre d'un calendrier prévisionnel de travaux à notre connaissance !

Idem pour la nouvelle médiathèque sur Austerlitz, nous sommes toujours au même point d'information (ou plutôt de non information) qu'avant l'été ! Il semble que le dossier soit entre les mains de la Présidente CFDT de l'Ile-de-France et que ce projet ait du mal à franchir la première étape du cahier des charges !

**Enfin, nous avons les plus vives inquiétudes sur les mètres carrés alloués (ou non) au Cosog sur Quatuor (le futur immeuble d'Angers) !**



## NOUVEAU CONTRAT IPSEC POUR LES SALARIÉS DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

**N'oubliez pas de souscrire à votre surcomplémentaire avant le 17 novembre !**

A partir du 1er janvier 2018, votre contrat ISPEC évolue. L'UNSA recommande fortement aux salariés de souscrire à la surcomplémentaire sous peine de voir leur droit aux remboursements fortement diminuer.

Vous trouverez le formulaire d'adhésion à la surcomplémentaire IPSEC sur CD média et vous pouvez le renvoyer complété par mail avant le 17 novembre 2017 à : [websgc@ipsecprev.fr](mailto:websgc@ipsecprev.fr)

## MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTÈME DE BADGEAGE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

*Un nouveau dispositif plus moderne, mais qui reste archaïque sur certains aspects!*



Le 2 et 13 octobre dernier, la DRH a présenté aux organisations syndicales le nouveau système d'enregistrement du temps de travail qui devrait être mis en place fin novembre

2017, en remplacement de TEMPO, pour les personnels soumis au décompte horaire. La DRH présente le nouveau dispositif comme moderne et tourné vers la confiance entre les personnels et l'employeur CDC.

### Comment fonctionnera ce nouveau système ?

Les badgeuses « physiques » seront supprimées et remplacées par un système de « badgeage à l'écran ».

Concrètement, lorsque l'agent lancera sa session le matin, une application s'ouvrira automatiquement (embarquée par le SSO) et le collaborateur devra cliquer sur « je badge ». Par symétrie, l'agent devra le soir cliquer sur « je débadge » avant de fermer sa session.

**Qu'est-ce qui change pour l'agent dans le projet RH ?** Plus besoin de badger le midi. En effet, la Direction décomptera automatiquement 30 minutes le midi.

Si l'agent a besoin de plus de temps pour raisons personnelles, il aura la possibilité de badger et débadger à tout moment dans la journée via l'outil numérique.

Les collaborateurs situés à distance des restaurants se verront automatiquement attribuer un temps supplémentaire pour le trajet (par exemple, s'ils prennent 45 mn pour déjeuner, seules 30 mn seront décomptées).

Enfin, **15 minutes forfaitaires seront allouées chaque jour** dans les compteurs pour pallier le temps de trajet entre l'entrée dans les locaux de la

CDC et l'arrivée dans son bureau, et l'ouverture et la fermeture de sa session.

**L'UNSA se félicite de la suppression du badgeage le midi, revendication qu'elle portait depuis des années !**

**Elle acte positivement l'introduction des 15 minutes forfaitaires accordées par la DRH suite à la signature de la pétition intersyndicale**, mais regrette que ce temps de convivialité soit limité à si peu (l'UNSA demandait une allocation de 30 minutes par jour).

**L'UNSA a également demandé la mise en place de mesures spécifiques pour les travailleurs handicapés.**

Enfin, l'UNSA regrette profondément que la Direction ne fasse pas confiance aux agents en mettant tout simplement en place, comme pratiqué dans de multiples entreprises ou administrations, un système déclaratif permettant à l'agent de saisir quotidiennement et manuellement son heure d'entrée et de sortie.

**Pour notre DRH, la confiance a ses limites : elle fait confiance le midi, mais ni le matin ni le soir, dommage !**

Par ailleurs, la DRH a indiqué que la mise en place de ce système ouvrirait la possibilité pour les agents au forfait de déclarer leur temps de travail... cependant la DRH se révèle obscure sur le sujet et n'indique pas clairement ses intentions concernant les collaborateurs au forfait ! En outre, elle reporte à une date ultérieure toute discussion sur la doctrine à mettre en place pour les cadres.

**L'UNSA ne peut que dénoncer cette méthode !**

Aussi, nous considérons, comme la plupart des autres syndicats, que ces changements impactent l'accord ARTT et qu'il est regrettable que la Direction refuse de proposer un avenant à l'accord en vigueur qui date de plus de 15 ans.

# HAUSSE DE LA CSG : COMPENSATION QUASI COMPLÈTE ARRACHÉE POUR DEUX ANS !



A l'issue du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, la compensation de la hausse de la CSG sera presque intégrale pendant deux ans et ce pour tous les agents publics, grâce aux fortes mobilisations du 10 octobre et à notre pétition.

## **Comment sera effectivement compensée la hausse de 1,7% de la CSG pour les agents publics ?**

Petit retour en arrière : le Président de la République a écrit aux agents publics en promettant un gain de pouvoir d'achat à tous les actifs et donc aux agents publics dans une lettre du 12 avril 2017.

« Je veux pour vous plus de reconnaissance et davantage de perspectives de carrière. La reconnaissance, c'est d'abord une plus juste rémunération. J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises : vous paierez moins de cotisations et votre salaire net sera augmenté d'autant. Emmanuel Macron ».

## **Le rendez-vous salarial**

Alors que le projet initial du gouvernement prévoyait une compensation ponctuelle, à minima, dégressive dans le temps et pour une partie seulement des agents, le dispositif arraché lors du rendez-vous salarial, notamment grâce à la journée d'action du 10 octobre, permettra de compenser globalement la hausse de la CSG pendant deux ans au moins, mais pas de bénéficier d'un gain de pouvoir d'achat.

## **Le dispositif sera donc le suivant :**

- suppression de la CES (Contribution exceptionnelle de solidarité de 1%),
- suppression des cotisations maladie pour les non-titulaires (0,75 %),
- calcul d'une indemnité mensuelle fondée sur tous les revenus perçus en 2017 pour compenser l'écart.

## **Les avancées obtenues :**

- cette indemnité sera recalculée en 2019,
- cette indemnité ne sera pas dégressive en cas d'avancement,
- cette indemnité sera versée à tous les agents en poste et à tous les nouveaux recrutés (afin de ne pas réduire l'attractivité de la fonction publique),
- cette indemnité sera recalculée immédiatement lorsqu'un agent à temps partiel reprendra à temps plein (égalité professionnelle, santé...). Ce dispositif permettra de compenser cette hausse presque complètement en 2018 et en 2019. Seuls les changements de rémunération en cours d'année ne seront pas compensés intégralement. Pour 2020, le sujet devrait être réétudié lors d'un futur rendez-vous salarial.

Autres annonces du rendez-vous salarial, la GIPA sera bien reconduite sur la base de la rémunération 2016 et PPCR sera reporté d'un an.

Au final, le salaire net inscrit sur la feuille de paie du mois de janvier baissera mais en raison de la hausse de 0,27% des cotisations retraite.

**Les faits et les chiffres sont têtus : faute d'entendre complètement les organisations syndicales et de faire droit aux légitimes demandes des agents publics qu'ils ont exprimées le 10 octobre, le gouvernement impose à plus de 5 millions de travailleurs du secteur public une baisse de leur pouvoir d'achat et prend le risque de casser un lien de confiance entre les agents et leur employeur.**

