

SOMMAIRE

Vers une banalisation de la Caisse des Dépôts ?
L'UNSA tire la sonnette d'alarme !p.1

Nouvelle Instance Unique des personnels publics et privés de la Caisse des Dépôts et Consignations.....p.2-3

Intéressement 2017 : un bilan positifp.4



Caisse des Dépôts

VERS UNE BANALISATION DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ? L'UNSA TIRE LA SONNETTE D'ALARME !

Communiqué de presse du 19 mars 2018

Sans le dire franchement, le gouvernement et le Directeur général de la CDC modifient, petit à petit, les textes fondamentaux qui régissent notre institution.

En premier lieu en s'attaquant aux instances de concertation de l'Établissement public. La Direction veut supprimer en fin d'année le Comité technique (CT), le CHSCT, les Délégués du personnel (DP) et remplacer ces trois instances par une instance unique qui s'inspire du Comité Social Economique (CSE) suite aux publications des ordonnances Macron sur la loi Travail.

Malgré l'opposition unanime de toutes les organisations syndicales de la CDC, la Direction prépare un projet de décret dans ce sens. Ainsi, les élections professionnelles qui auront lieu en décembre 2018 seront de nature différente de celles pratiquées dans la Fonction publique.

Parallèlement, le gouvernement prépare un texte de loi qui modifiera la composition de la Commission de surveillance en changeant ses attributions et sa composition.

Là aussi, le passage se fait en force et la concertation est réduite à sa plus faible expression.

Tout cela fait suite à une mainmise de l'État et plus particulièrement du Ministre de l'Économie et des Finances sur la Caisse des Dépôts (CDC). La volonté d'affaiblir le pouvoir de contrôle du Parlement est évidente.

L'UNSA condamne cette pratique et agit :

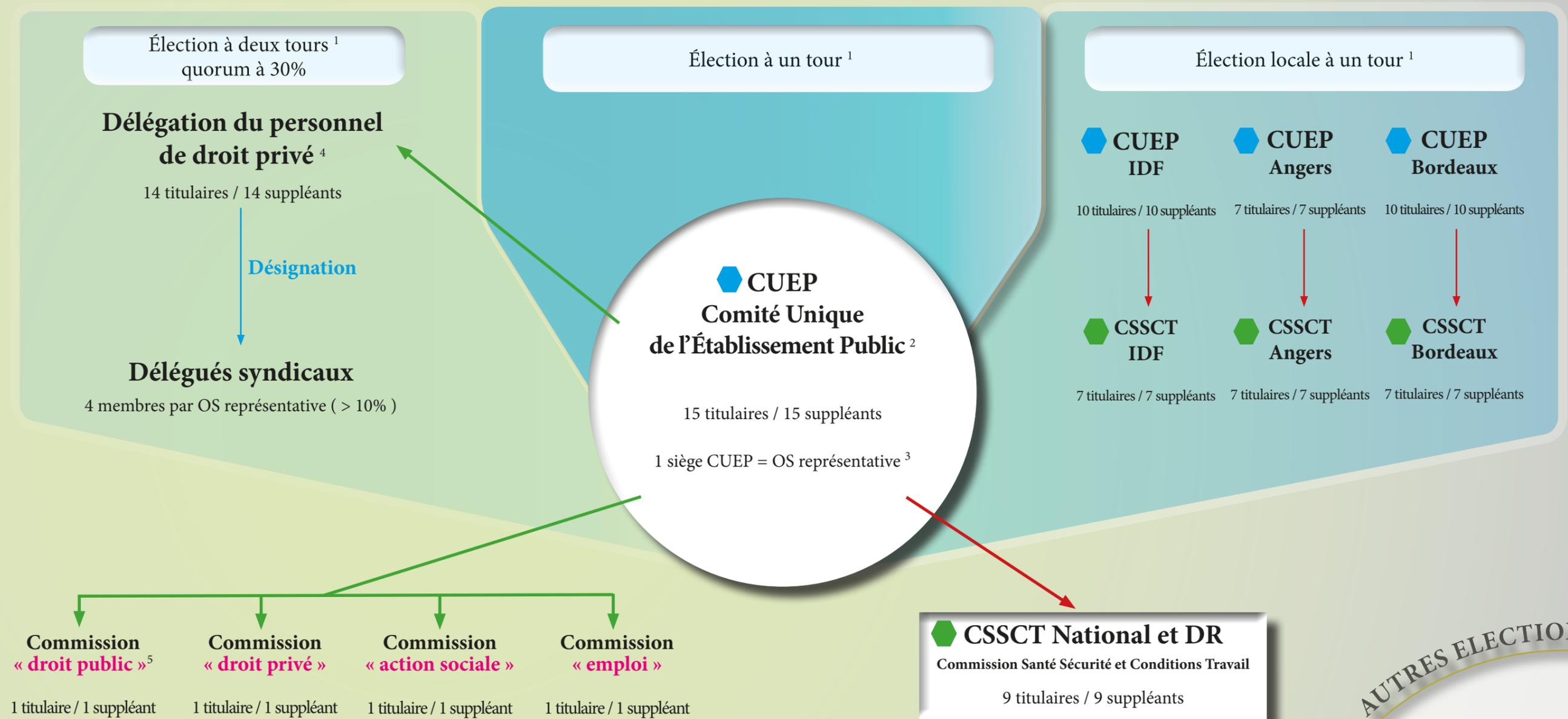
> En intersyndicale pour s'opposer au projet de création de l'instance unique en faisant des contre-propositions pour maintenir des instances de concertation attachées aux règles de droit public.

> Avec les organisations syndicales représentatives du CMIC auprès des pouvoirs publics pour que la Commission de surveillance conserve son autonomie et ne se transforme pas en Conseil d'administration, comme une banale entreprise privée.

Éric Lombard est le garant de l'autonomie de la CDC. Il a prêté serment ! L'UNSA lui demande de tenir ses engagements, tous ses engagements.

La refonte des instances de Direction de la Caisse des Dépôts annoncée aujourd'hui par Éric Lombard n'est pas de nature à nous rassurer ! En effet, l'entrée au sein du Comité exécutif de la CDC du Directeur général de la BPI, Nicolas Dufourcq, est une première et une entorse de plus aux règles et pratiques qui régissent notre institution depuis plus de 200 ans.

NOUVELLE INSTANCE UNIQUE DES PERSONNELS PUBLICS ET PRIVÉS DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS



AUTRES ELECTIONS

CAP / CCP
Pour les personnels de droit public et statutaires
Tous les 4 ans

COSOG
Pour l'ensemble des personnels publics et privés
Tous les 3 ans

↓ Membres élus en CUEP, désignation libre pour les suppléants ↓ Membres titulaires et suppléant issus de la CUEP

¹ Élections tous les 4 ans - vote électronique.
² Adossement aux statuts de la Fonction Publique, pas de négociation d'un protocole d'accord préélectoral.
³ Calcul de la représentativité nationale pour la signature des accords communs + Voix comptabilisées pour DS groupe et CMIC.
⁴ Adossement au Code du travail, avec négociation d'un protocole d'accord préélectoral + Voix comptabilisées pour la représentativité de droit privé.
⁵ Voix comptabilisées pour la représentativité de droit public - Fonction publique.



INTÉRESSEMENT 2017



UN BILAN POSITIF

Un taux d'atteinte global des objectifs de 106 %
et un montant moyen en hausse de + 1,65 %

Tous les objectifs ont été atteints en 2017, ce qui a permis à chacun et chacune de toucher fin mars 2018 le maximum prévu à l'accord, qui rappelons-le, est calculé sur la base de 6,75 % de la masse salariale, les 2 objectifs transversaux permettant de bénéficier des 0,25 % x 2 supplémentaires ayant été fort heureusement atteints.

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 2017 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 c'est encore de justesse que le score de 98 % est atteint, déclenchant l'attribution de 0,25 % supplémentaire.

L'**UNSA** déplore cette année encore ce score médiocre qui n'a vu aucune amélioration par rapport à l'an dernier. L'EP peut mieux faire c'est certain et l'exemplarité doit venir des sphères dirigeantes où les disparités sont les plus criantes et le restent comme nous pouvons le constater au niveau de la nouvelle gouvernance... Il reste donc toujours fort à faire et il faudra que la Direction se donne réellement les moyens de ses ambitions affichées mais non réalisées pour cet indicateur.

Le 2ème objectif transversal « Transition numérique » atteint à 110% a permis le déclenchement du versement de 0,25 % supplémentaire, pour parvenir à 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 est remontée à 110 % après avoir chuté à 98 % l'an dernier.

La QVT, dernier objectif transversal introduit l'an dernier, réalise un score à 98 % d'atteinte. Peut mieux faire !

A noter enfin le nombre encore conséquent de placements d'office de l'intéressement sur le PEE, faute d'indication sur le site Sesalis ou par courrier, suite aux nouvelles dispositions introduites par la loi Macron : 847 agents, qui seront privés de l'abondement employeur à hauteur de 150 % pour ne pas avoir placé leur intéressement sur le PERCO... Dommage !

→ **A noter** à compter de cette année, l'application des dispositions de l'accord « accompagnement des parcours professionnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite » permettant de booster de façon conséquente tout ou partie de votre intéressement : 150 % d'abondement employeur (ou 300 % si vous remplissez les conditions d'âge à 5 ans maxi de votre date de départ à la retraite) si vous placez tout ou partie de votre intéressement sur le PERCO.

→ **A savoir** également, la négociation qui doit s'engager dans les prochaines semaines en vue du prochain accord triennal d'intéressement 2018-2020. L'**UNSA** y revendiquera entre autres, comme elle s'y était engagée et suite aux promesses de la gouvernance précédente d'utiliser ce vecteur de redistribution, une hausse du % de la masse salariale à redistribuer, pour parvenir par palier à 9%.

Quelques chiffres :

- **Le montant moyen de l'intéressement s'élève à 3 745 € (+ 61 € en moyenne tous statuts confondus).**
- Le montant global de la masse d'intéressement distribuée a augmenté de **2,9 %**.
- Le nombre de collaborateurs touchant le plafond de l'intéressement (6 142 € 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 non plus cette année pour les femmes !**

