



SOMMAIRE

Egalité professionnelle
Femmes / Hommes
ouverture des négociations
d'un nouvel avenant p.1

PVO pour tous : objectif atteint
pour l'UNSA ! p.2

Plan de départs
volontaires p.3

Réintégration du 13ème
mois dans le salaire : une
revendication de l'UNSA
CDC !p.4



EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES ouverture des négociations d'un nouvel avenant

La Direction de la CDC a ouvert le 19 février dernier des négociations pour un avenant à l'accord égalité professionnelle Femmes – Hommes.

Ce nouvel avenant aura une durée de 3 ans et sera articulé autour de **6 axes** :

1. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
2. Actions en faveur de l'égalité de traitement en matière de rémunération.
3. Mise en conformité des indicateurs avec les dernières dispositions légales.
4. Egalité professionnelle dans la gouvernance et le pilotage RH.
5. Renforcement des actions entreprises sur l'axe Mixité des emplois / Recrutement / Mobilité Formation.
6. Articulation vie professionnelle et vie privée.

L'UNSA, seule organisation syndicale de la CDC respectant la parité dans son instance dirigeante, attend de la Direction que chacun de ces thèmes mènent à des objectifs ambitieux avec des indicateurs mesurables et quantifiables. Les négociations de ce plan d'action triennal devraient aboutir en avril 2019.

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre les droits de chacune et chacun !

A noter : le DRH et son délégué sont absents de ces négociations, ce qui n'est jamais le cas lorsqu'il s'agit d'autres sujets. Pour l'UNSA, seuls les actes comptent et nous espérons que la Direction saura à l'avenir envoyer un meilleur message.

PVO POUR TOUS : OBJECTIF ATTEINT POUR L'UNSA !

Mise en place d'une part variable de rémunération au bénéfice de tous les collaborateurs de l'Etablissement public



Flash-info RH n°315 du 15 février 2019

L'accord-cadre 2019-2021 spécifie « qu'au-delà des efforts réalisés sur la période tels que ceux portant sur l'épargne salariale ou l'intéressement, l'objectif est l'harmonisation et la généralisation de dispositifs de nature indemnitaire, à caractère individuel ou collectif, communs aux agents publics et aux salariés » et qu'à cet effet, « des discussions seront menées avant la fin de l'année 2018 pour engager la mise en œuvre à partir de 2019 ».

Conformément à cet engagement, un cycle important de réunions de travail a associé la DRH, les RH métiers et les organisations syndicales représentatives en décembre-janvier, avant la présentation d'un projet de dispositif au Comité unique de l'Etablissement public, qui a eu lieu le 8 février 2019. Les principes et modalités de sa mise en application en 2019 au bénéfice de l'ensemble des personnels de l'Etablissement public, peuvent être résumés comme suit.

Les dispositifs mis en œuvre

- Dès 2019, un dispositif de part variable donnant lieu à une appréciation managériale sera étendu, sous une forme individuelle ou collective, à tous les collaborateurs qui n'en bénéficient pas actuellement. C'est sur la base d'un ou de plusieurs objectifs fixés lors de la campagne EPA 2019 que tous les collaborateurs auront vocation à bénéficier du versement d'une part variable en 2020.
- Parmi ces collaborateurs, ceux qui occupent un poste répondant aux critères déjà en vigueur pour relever de la part variable sur objectifs individuels* en seront rendus bénéficiaires.
- Pour tous les autres collaborateurs encore non bénéficiaires, il sera mis en place une part variable sur objectifs collectifs, atteignant 2 % de leur rémunération fixe en 2019 puis 3 % en 2020. Elle sera fondée sur des objectifs communs aux unités de travail, dans une logique de transversalité et de solidarité au sein des équipes. C'est dans cette perspective que l'ensemble des managers ont été invités à les fixer dans le cadre de la campagne EPA 2019 (cf. guide sur les campagnes managériales diffusées le 20 décembre, Flash-info RH n° 302).

Un impact très significatif pour les collaborateurs, notamment non cadres

Ces mesures, qui représentent un effort financier très important de la part de l'employeur, vont bénéficier à près de 2800 collaborateurs de l'Etablissement public, cadres et non cadres, très majoritairement des fonctionnaires de catégories B et C s'agissant de la part variable sur objectifs collectifs.

Dès lors que ces objectifs collectifs seraient atteints, la prime moyenne versée en 2020 pourrait ainsi s'établir à 800 € bruts environ (part variable à 2 %) puis à 1200 € bruts environ en 2021 (part variable à 3 %).

** La Part Variable sur Objectifs Individuels se déclenche en fonction de critères liés à la nature du poste : responsabilités d'encadrement, niveau d'expertise élevé, conduite de projet/management fonctionnel, animation de réseau/développement commercial.*

La direction des Ressources humaines



PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES : L'UNSA DEMANDE À LA DIRECTION DE PASSER À LA VITESSE SUPÉRIEURE...

Alors que l'accord-cadre prévoit l'ouverture de négociations sur la mise en place de mesures permettant aux personnels de l'Établissement public de cesser leur activité, avec un objectif partagé de parvenir à un accord collectif à la fin du premier trimestre 2019, nous constatons un fort ralentissement dans les discussions entre les organisations syndicales et la Direction générale.

En effet, une seule réunion s'est tenue début janvier 2019 avec une proposition faite en séance par la DRH de mettre en place de deux mesures sur la base du volontariat :

- **La Rupture Conventionnelle Collective (RCC).**
- **La Cessation Anticipée d'Activité (CAA).**

Or à ce jour, il faut savoir que la Direction n'a toujours pas envoyé de projet d'accord et que certaines organisations syndicales conservatrices (CGT et SNUP notamment) tentent de s'opposer, par tous moyens, à la mise en place d'un accord global.

Comme annoncé, l'UNSA participera activement à cette négociation et a fait des propositions concrètes sur les deux volets de l'accord que vous retrouverez ci-dessous.

En premier lieu, l'UNSA demande que les mesures soient ouvertes sur la même durée que l'accord-cadre (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2021) et que tous les agents en MATT ou dans tout autre dispositif puissent en bénéficier intégralement.

La Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

L'UNSA est favorable à la mise en place de la RCC. Cette mesure permet d'obtenir un régime fiscal et social intéressant (exonération d'impôt, cotisations sociales, ...) pour les intéressés et concerne toutes les tranches d'âge.

L'UNSA demande que :

- tous les métiers de la CDC soient couverts,
- un nombre conséquent de postes soit proposé,
- et surtout que les montants soient attractifs.

La Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

Pour l'UNSA, la CAA doit permettre aux personnels proches de la retraite de cesser leurs fonctions avant de partir à la retraite.

L'UNSA demande que les personnels bénéficient d'une mesure temps (2 ans) permettant la première année du dispositif de travailler 4 jours sur 5 et la seconde année, de cesser son activité tout en continuant à percevoir une rémunération globale de 80% sur les deux années en cotisant à 100% pour la retraite.

L'UNSA propose que les 20% non rémunérés puissent être financés partiellement par diverses sources (jours CET, jours médailles du travail, rémunération, ...).

Par ailleurs, l'UNSA demande qu'un volet emploi/recrutement soit prévu dans l'accord pour compenser les départs.

Rappelons que cet accord, comme tout autre accord, doit désormais être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50% des voix aux élections du CUEP.

Espérons que la ligne réformiste (UNSA – CGC – CFDT), qui est largement majoritaire, travaille en commun dans l'intérêt des personnels publics et privés pour parvenir à un accord attractif.

L'UNSA vous informera au fur et à mesure de l'avancée des négociations !

Spécial salarié



Réintégration du 13^{ème} mois dans le salaire :

UNE REVENDEICATION DE L'UNSA CDC !

L'UNSA a écrit le 18 février 2019 à Eric Lombard, Directeur général de la CDC, pour que le 13ème mois soit réintégré dans le salaire mensuel des salariés de droit privé.

Monsieur le Directeur général,

Par le présent mail, l'UNSA demande que le 13ème mois soit réintégré dans le salaire mensuel des salariés de droit privé.

En effet, la Convention Collective stipule dans l'article 30.1 que « Le salarié rémunéré en fonction de son indice perçoit :

- le salaire indiciaire de base,
- une prime de 13ème mois. »

et que cette dernière « est payable en quatre fractions trimestrielles ».

Cette répartition initiale (Février, Mai, Août et Novembre) avait pour objet de permettre aux salariés de faire face non seulement aux sorties d'argent relatives au paiement de l'impôt sur le revenu par tiers mais aussi de préparer les fêtes de fin d'année.

L'UNSA demande rapidement l'ouverture d'une négociation d'un avenant permettant de lisser mensuellement ce 13ème mois, mesure en cohérence avec la nouvelle logique du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Je vous remercie par avance.

Bien à vous,

Salomé Vaillant

Secrétaire générale adjointe UNSA CDC

