



SOMMAIRE

Expérimentation sur la semaine de 4 jours : l'UNSA demande l'extension de la mesure à tous les personnels p.1

Egalité professionnelle Femmes/Hommes : L'UNSA s'engage et signe ! p.2-3

Intéressement 2018 : un bilan positif p.4



EXPÉRIMENTATION SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS l'UNSA demande l'extension de la mesure à tous les personnels

L'**UNSA** vient de demander à Paul PENY, DRH de l'Etablissement public CDC :

- d'une part de confirmer aux agents actuellement bénéficiaires du dispositif de pouvoir continuer à en bénéficier après le 30 juin 2019
- et d'autre part d'ouvrir ce droit à tous les personnels qui le souhaiteraient.

En effet, l'expérimentation se termine le 30 juin 2019 et tous les retours que nous enregistrons des utilisateurs confirment que **la semaine de 4 jours est un dispositif apprécié**, qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

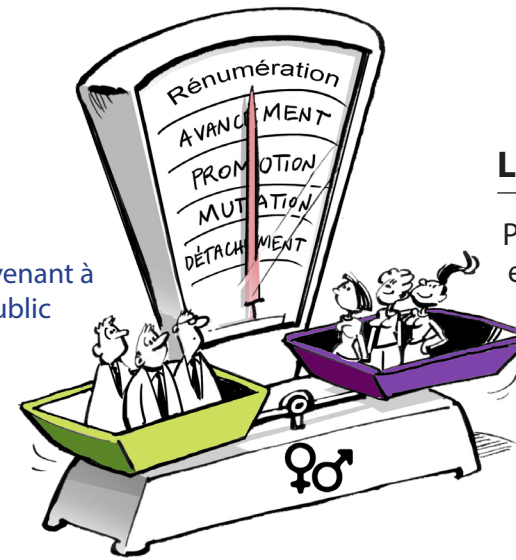
L'UNSA qui était à l'initiative de la mise en place de cette mesure dans l'accord QVT, souhaite désormais qu'elle devienne pérenne et ouverte à tous les personnels de la CDC !

Dernière minute : Suite à la demande de l'UNSA, Paul Peny envisage une mesure de prolongation au moins transitoire de dispositifs tels que celui-ci, dans la perspective de la prochaine renégociation de l'accord QVT.

L'UNSA s'engage et signe !

Pour donner suite à multiples séances de négociation, la Direction présentait un nouvel avenant à l'accord égalité professionnelle Femmes/Hommes au Comité Unique de l'Etablissement Public (CUEP) du 20 mai 2019, auquel l'UNSA a donné un avis positif.

L'UNSA revient sur les principaux points qui ont fait l'objet d'une attention particulière. Le sujet reste plus que jamais d'actualité et mérite l'attention, la vigilance et un suivi minutieux pour parvenir à l'égalité de traitement comme au respect des engagements portés par les accords, tout en faisant évoluer les mentalités... car si des progrès ont été indubitablement réalisés, il reste encore à faire pour améliorer, prévenir, éviter les écarts de rémunération comme toute discrimination sexiste... Et réparer si besoin !



Les enjeux

Les résultats du BMS 2018, les travaux de la commission tout comme le bilan du plan de progrès 2016-2018 pointent tous la nécessité de poursuivre les efforts compte tenu des points de vigilance soulignés : écarts salariaux réels et ressentis, tant au niveau des recrutements que des évolutions de carrière, mixité, plafond de verre, lutte contre les stéréotypes entre autres.

Le maintien d'une enveloppe de 250 K€ pour compenser les écarts de rémunération qui seraient constatés, tant par le biais de l'étude annuelle collective qu'à l'occasion de saisines individuelles.

La poursuite de l'étude systématique annuelle d'identification des écarts de rémunération et traitement entre femmes et hommes de l'EP mise en place avec l'avenant 2018-20, laquelle a permis d'élargir de façon significative les rattrapages au sein de filières ou de catégories, tous statuts confondus.

La mixité a marqué des progrès mais présente encore des déséquilibres au niveau de certaines filières et pour l'accès aux postes à plus hautes responsabilités.

Quelques chiffres :

- **196 cas d'écart** de rémunération identifiés (contre 7 précédemment) ont donné lieu à rattrapage pour une consommation à hauteur de 58 % de l'enveloppe dédiée.
- **52 % de nominations** de femmes cadres dirigeants en 2018

Les attentes de l'UNSA

Plus que des recommandations et incantations vertueuses, l'UNSA estime que les marges de progrès se situent dans l'application réelle des axes et orientations définis, et attend les résultats positifs escomptés, notamment au moyen des mesures, attentions et contrôles apportés suivants :

- Une amélioration véritable au niveau des saisines individuelles qui se sont avérées jusqu'ici très décevantes (procédure non respectée, absence de réponses écrites dûment motivées à défaut d'être justifiées.
- Des procédures claires et visibles, avec des réponses écrites et motivées après une écoute équilibrée et bienveillante.
- La promotion des dispositifs de congés de naissance.
- Une attention particulière et un contrôle réel à porter aux recrutements, aux transformations CDP/CDI notamment en termes de rémunération.
- La neutralisation de tout impact du temps partiel, quel qu'il soit (MATT, semaine de 4 jours...) en termes d'accès à la mobilité, d'équité au regard des promotions et avancements.

L'UNSA a signé cet avenant porteur d'avancées significatives et veillera à ce que l'application rigoureuse des textes devienne une réalité concrète qui se traduise par la mise en place et la généralisation des bonnes pratiques et mentalités au sein de toutes les Directions de l'Etablissement public CDC.

Les scores flatteurs, statistiques et autres communications d'autosatisfaction c'est bien, mais les actes, c'est encore mieux !

Les nouveautés

- Le calcul et la publication de l'index avec un score honorable, 97/100, pour 2017. Le score d'atteinte prévu dans l'avenant devra être à minima de 95/100.
- La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes : mise en place d'une procédure ad hoc et désignation d'un référent unique EP dédié au traitement des situations de violence et/ou de harcèlement au travail (assortie de celle d'un référent homologue CSSCT par les membres du CSSCT).
- La mise en place de formations et d'actions de sensibilisation.
- La mise en place d'une méthodologie de proposition salariale à l'embauche.
- La révision de la procédure de recours-saisine individuelle.



L'INDEX DE
L'EGALITE
FEMMES-
HOMMES :
KESAKO ?

- ✓ En vigueur depuis le 1er mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, il s'agit d'un nouvel outil destiné à mesurer les différences de rémunération dans chaque entreprise. En cas d'écart, celle-ci aura 3 ans pour remédier à la situation.
- ✓ Cet index, sous forme d'une note sur 100, comporte 5 grands critères pour évaluer les inégalités. La rémunération (40 points de la note) en est le principal critère.
- ✓ Le 2^{ème} critère (20 points) évalue le % de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation individuelle annuelle/ou une revalorisation de la PFT.
- ✓ Le 3^{ème} critère (15 points) correspond à l'évaluation des promotions.
- ✓ Le 4^{ème} critère (15 points) concerne les congés maternité avec l'octroi d'une augmentation aux femmes à leur retour de congé maternité.
- ✓ Le 5^{ème} critère (10 points) est obtenu si l'entreprise compte au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.
- ✓ Le score de cet index a vocation à être publié sur Internet. S'il est inférieur à 75%, l'entreprise aura 3 ans pour se mettre en conformité sous peine de sanction financière (1% de la masse salariale).

Les scores au sein du Groupe : CNP : 99/100 | ICADE : 99/100 | CDC : 97/100 | BPI : 77/100

**Les votes CUEP
du 20 mai 2019 :**

Pour : UNSA - CFDT - CGC

Abstention : SNUP

Ne prend pas part
au vote : CGT

INTÉRESSEMENT 2018 : un bilan positif

Un taux d'atteinte global des objectifs de 107 % et un montant moyen en hausse de + 1,87 %

Tous les objectifs ont été atteints en 2018, ce qui a permis à chacun et chacune de toucher fin avril 2018 le maximum prévu à l'accord, qui rappelons-le, est calculé sur la base de 7 % de la masse salariale. L'objectif transversal permettant de bénéficier d'un bonus de 0,25 % supplémentaire a fort heureusement été atteint.

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'Etablissement public.

L'objectif transversal « égalité professionnelle » 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 constituait **le bonus déclenchant l'attribution de 0,25 % supplémentaire** subordonnée à l'obtention d'un score minimum ou égal à 98 %. **Nous notons avec satisfaction un taux d'atteinte de 110 % en nette amélioration** par rapport aux années précédentes (pour rappel, 98 % en 2017).

En effet, le taux de nominations de femmes cadres dirigeants s'élève à 52 % en 2018. Combien d'années faudra-t-il cependant encore attendre pour parvenir à une parfaite parité au sein des

cercles cadres dirigeants et de direction C1-C2 ?

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 95 %, contre une excellente performance à 110 % l'an dernier. La QVT, objectif transversal introduit il y a deux ans, maintient son score de 98 %

d'atteinte. Peut mieux faire, comme nous l'avons déjà écrit l'an dernier !

A noter enfin la forte diminution du nombre

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 : 530 agents (contre 847 l'an passé). Le bénéfice de la mesure d'abondement du PERCO par l'employeur à hauteur de 150 % (300 % avec conditions d'âge) s'étend donc au sein de l'EP.

L'UNSA revendique une redistribution du 10 % de la masse salariale.

Pour rappel :

- Les dispositions de l'accord « accompagnement des parcours professionnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite » permettent 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.
- La possibilité de placer à l'euro près tout ou partie de votre intéressement.



Quelques chiffres :

- **Le montant moyen de l'intéressement s'élève à 3 815 €** (soit + 71 € en moyenne tous statuts confondus)
- Le montant global de la masse d'intéressement distribuée a augmenté de 1,63 %.
- **1642 collaborateurs ont perçu 100 % de leur intéressement** soit quasi 25 % de l'effectif.
- Le nombre de collaborateurs touchant le plafond de l'intéressement (6 355 € pour 204 bénéficiaires) connaît une baisse, reflétant le tassement des salaires qui affecte également les rémunérations les plus élevées. Quant à la répartition des bénéficiaires (71 femmes et 133 hommes), **aucune évolution non plus cette année pour les femmes !**

