

SOMMAIRE

Négociation
PEE/PERCO p.1

Accord
Mobilité interne p.2

Résultats des élections
professionnelles
de l'AGR CDC p.3

Barème des cotisations
2016..... p.3

Interview de Rachid
MERABET p.4

Imaginons ensemble le monde de demain



MEILLEURS VOEUX 2016

Toute l'équipe de l'**UNSA CDC** vous souhaite :

- 2 fois plus de joie,
- 0 souci,
- 1 santé d'enfer,
- 6 tonnes de bonnes nouvelles !

Très bonne année **2016** à toutes et à tous !

NÉGOCIATION PEE/PERCO : L'UNSA SOUHAITE DES AMÉLIORATIONS !

L'agenda partagé prévoit l'ouverture de négociations sur l'accord PEE/PERCO et la monétisation des CET (Compte Epargne Temps) pour d'une part améliorer l'existant et d'autre part mettre l'accord actuel en conformité avec la Loi Macron.

Plusieurs réunions seront programmées dans les semaines à venir.

L'UNSA revendique des mesures concrètes :

- Augmentation du plafond annuel à 3800 € sur les 2 produits.
- Monétisation des jours CET, au prix réel, par un transfert sur le PEE/PERCO, afin de défiscaliser

la monétisation et de réduire les charges sociales des personnels et de l'employeur.

- Monétisation des jours « médailles CDC » des fonctionnaires et salariés sous statut aux mêmes conditions.
- Abondement de l'employeur (+ 15%) lors du versement de l'intéressement sur le PEE ou le PERCO.

- Supplément exceptionnel uniforme d'intéressement en 2016 pour tous les salariés et fonctionnaires de la CDC.

En cette période de célébration du Bicentenaire de la Caisse des Dépôts, l'UNSA souhaite un geste fort du Directeur général.

L'UNSA, le Syndicalisme en positif !

ACCORD MOBILITÉ INTERNE : VERS UN DÉBUT DE RÈGLE DU JEU POUR LES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC CDC

Suite aux négociations entamées depuis le mois de septembre dernier, la DRH présentait pour avis un projet d'accord au Comité technique du 15 décembre 2015.

L'accord prévoit :

Un recours prioritaire aux compétences internes (avant toute recherche vers l'extérieur).

Pour y parvenir, elle s'engage à publier tous les postes ouverts à la mobilité en s'appuyant sur des fiches de postes reflétant la réalité des besoins. Les fiches de poste surdimensionnées ne devraient plus être de mise.

Pour l'UNSA, cette centralisation au niveau RH EP du processus de mobilité va dans le bon sens et devrait limiter les « petits arrangements entre amis ».

■ L'analyse des candidatures au travers d'une grille d'éléments objectifs tels que les compétences, l'ancienneté dans le poste, l'ancienneté dans la démarche active de recherche de mobilité... devrait permettre de rationaliser le choix des personnes figurant dans la short-list adressée au manager.

■ La création d'un bassin des ressources internes (BRI), sorte de vivier constitué des personnels en demande de mobilité, devrait permettre de les rapprocher des besoins des services.

■ La professionnalisation des services RH et la mise en place d'un travail en réseau autour de la mobilité devraient également concourir à de meilleurs résultats.

Les dispositifs déjà existants dans l'accompagnement des parcours professionnels sont repris dans l'accord, de ce côté pas de grande nouveauté. Il en est de même pour les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique.

La mise en ligne d'un ensemble d'informations relatives à la mobilité, aux métiers, à leur évolution et leurs besoins de compétences verra le jour début 2016.

Points forts de l'accord :

- ↑ Une expérimentation sur un tableau annuel de mobilité.
- ↑ Un front uni de toutes les organisations syndicales a permis de faire disparaître du projet d'accord une mesure qui instaurait une durée minimale de 3 ans sur un poste avant de faire une mobilité ainsi qu'une durée d'occupation des postes limitée à 5 ans. Aujourd'hui ces 2 notions n'existent plus. Les personnels pourront à tout moment effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique sans que l'on puisse leur opposer un délai.

Points faibles de l'accord :

- ↓ La Direction maintient la délocalisation du processus de mobilité à la DRS dans les établissements d'Angers et de Bordeaux et ce en dépit d'une très forte opposition de l'UNSA et d'autres organisations syndicales. Nous craignons de voir perdurer les pratiques basées plus sur le copinage que sur des éléments objectifs de profil et de compétences. Pour le Directeur général, il ne s'agit que d'une étape transitoire, la DRS ayant vocation à intégrer à moyen terme le dispositif commun.
- ↓ La mise en place de « plans de relève » qui permettent encore des mobilités sans fiches de postes. Toutefois, nous avons obtenu qu'une commission de suivi composée des organisations syndicales signataires suive ce dispositif de près.

L'UNSA, fidèle à ses pratiques pragmatiques et réformistes, a signé cet accord car il apporte un début de garantie pour les personnels, de nouvelles règles de gestion plus transparentes et une recentralisation des processus auprès du DRH.



RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 1ER DÉCEMBRE 2015 DE L'AGR CDC : LES SALARIÉS FONT CONFIANCE À L'UNSA



Jean-Marc STUDER est reconduit dans ses fonctions de Secrétaire de la DUP

L'**UNSA** obtient 23,37% des suffrages aux élections des Délégués du personnel de l'AGR, un élu titulaire et un suppléant dans le collège « employés » et un élu titulaire et un suppléant dans le collège « cadres ».

L'**UNSA** enregistre une très forte progression par rapport au scrutin de 2012 : +9,80%.

La CGT obtient 25,13% (-7,73%) des suffrages, le SNUP 19,68% (-0,32%), FO 15,29% (-4%), la CFDT 15,82% (+3,68%), la CGC 0,70% (-2,21%).

L'**UNSA** continuera son combat au sein de la Délégation Unique du Personnel (DUP) pour que les salariés de l'AGR bénéficient des mêmes droits que les personnels de la CDC, notamment dans le domaine social. Elle se battra parallèlement pour que les établissements de la Caisse des Dépôts et des filiales prennent l'AGR comme prestataire de service pour la restauration des personnels.

Félicitations aux candidat(e)s et un grand merci aux salarié(e)s de l'AGR qui, par ce vote, confirment l'audience de l'UNSA dans cette filiale et au niveau du groupe CDC.

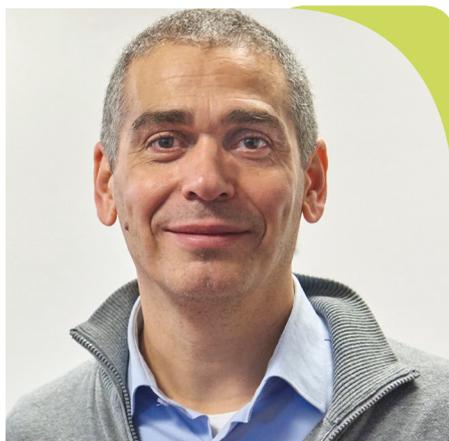
BARÈME DES COTISATIONS ANNUELLES UNSA CDC 2016

PERSONNEL PUBLIC	PERSONNEL PRIVÉ	TARIF ANNUEL
Adjoint administratif et technique Contractuel de droit public - C	Technicien supérieur	58 €
Secrétaire administratif Contractuel de droit public - B	Attaché d'études	65 €
Attaché d'administration Contractuel de droit public - A	Chargé d'études A	76 €
Attaché principal	Chargé d'études B	87 €
Attaché hors classe Administrateur civil	Directeur d'études	109 €
Retraité		30 €

Pour adhérer ou renouveler votre cotisation, contactez nous :

UNSA_Groupe_CDC@caissedesdepots.fr

“ INTERVIEW



Rachid MERABET
Adhérent UNSA
à DSB - Paris

Ex salarié à la CANSSM, tu travailles désormais à DSB. L’Etablissement public évolue, les métiers changent, qu’en penses-tu ?

Rachid : Beaucoup de nos collègues constatent que régulièrement la vie de l’EP et de ses directions est ponctuée par de fréquentes réorganisations. A chaque nouveau DG son nouveau plan stratégique avec comme marqueur fort bien souvent le «détricotage» de ce que le prédécesseur a fait. Après Augustin de ROMANET et son élan 2020, Jean Pierre JOUYET et son plan de modernisation, notre actuel DG Pierre-René LEMAS s’y est attelé pour élaborer un nouveau plan stratégique (Imaginez 2050). Il a jugé qu’il fallait rendre à l’EP son rôle central en clarifiant et renforçant le rôle de chaque direction.

Sur le papier tout paraît limpide et cohérent et l’UNSA y a apporté son soutien; mais en cas d’échec,

les conséquences économiques peuvent être dramatiques pour la CDC et pour le personnel. D’autant que ces réorganisations soulèvent également des questions : passeront-elles par la fermeture et/ou le déplacement physique de certains services ou agents et quelle sera l’incidence sur le déroulement de leur carrière, de leur rémunération, de leur mode de transport ? Autant d’interrogations qui méritent réflexions en sachant qu’il conviendra pour recueillir l’adhésion des personnels de mettre l’accent sur les formations et les apprentissages nécessaires au bon fonctionnement de cette nouvelle organisation. L’UNSA est particulièrement attentive et présente aux côtés des personnels sur ces sujets.

Longtemps syndiqué dans une autre organisation syndicale, tu as décidé en 2015 de rejoindre l’UNSA. Pourquoi ?

Rachid : Tout d’abord quand le syndicalisme vire à la lutte des places, ça ne m’intéresse pas. Ensuite on peut être de syndicats différents mais se retrouver sur beaucoup de sujets. La frontière se situant plus entre syndicats «révolutionnaires et jusqu’au boutisme» et syndicats «réformistes». Parfois les divergences tiennent plus à des rivalités de personnes et à des postures. A titre personnel, j’ai souvent remarqué que les positions défendues par l’UNSA étaient voisines des miennes, argumentées, mesurées,

pragmatiques, démocratiquement décidées et qu’elles avaient la confiance des personnels qui l’ont - *et ce n’est pas un hasard* - placée première organisation syndicale à la CDC ; j’ai donc pris ma carte à l’UNSA cette année.

Pour toi l’engagement syndical est important. Quelles sont tes attentes et quels dossiers souhaites-tu voir porter en priorité par l’UNSA ?

Rachid : Continuer à revendiquer la PVO pour tous les agents me semble une priorité. La PVO des uns n’est bien souvent que l’atteinte d’objectifs atteints par d’autres et c’est donc une mesure de justice pour tous les personnels de la généraliser. Sinon, remettre à plat la mobilité qui est une vaste fumisterie par l’instauration de règles claires, un délai de réponse raisonnable et motivé avec la possibilité offerte aux agents de formuler des recours en cas de taux d’insuccès importants.

Face au gel des points d’indices des fonctionnaires et des privés, augmenter le % de la masse salariale distribuée au titre de l’intéressement me paraît une bonne piste.

Permettre une plus large diffusion du télétravail car il y a encore trop d’emplois incompatibles et de disparités entre Directions. Enfin, expérimenter la semaine de quatre jours sur la base du volontariat.

