

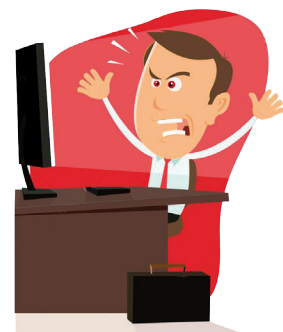


HUMANIS / FONGEPAR : DES DYSFONCTIONNEMENTS INACCEPTABLES POUR L'UNSA !

L'UNSA a constaté de nombreux dysfonctionnements concernant la gestion de l'épargne des personnels de l'Établissement public.

L'UNSA a saisi le DRH sur les questions suivantes :

- Pourquoi les dates de valeurs liquidatives retenues (pourtant quotidiennes) par Humanis ne sont jamais les mêmes et varient du 20 au 30 du mois pour les versements mensuels ? Est-ce défini a posteriori ?
- S'agissant du mois de mars 2018, l'UNSA a demandé un éclairage sur la nature des dysfonctionnements rencontrés.
- Concernant les investissements mensuels de mars 2018 : pourquoi ont-ils été faits en valeur du 17 avril 2018 ? Il s'agit de versements volontaires et mensuels. Ceux-ci sont indiqués au plus tard par le salarié via Sesalis le 10 du mois. Les 20 jours restants du mois laissent largement le temps à Humanis pour investir sur le mois concerné. En effet, le montant étant connu depuis longtemps, les fonds auraient dû être investis fin mars quand bien même Humanis aurait eu à faire face à des problèmes techniques. C'est d'ailleurs ce qu'il se passe avec votre propre banque qui peut passer des opérations de manière rétroactive.



En l'espèce, nous sommes face à un prestataire de service qui fait reposer son risque et ses dysfonctionnements à la fois sur les salariés et sur la CDC, laquelle verse les frais de gestion, **situation que l'UNSA juge inacceptable.**

Sur la base d'un placement en action, à savoir le fond Lattitude Offensif Europe l'UNSA a chiffré ces éléments : **le manque à gagner pour l'épargnant est de plus de 3%** (Investissement à 15 479 € le 17 avril 2018 au lieu de 15 003 € le 26 mars 2018).

A cela, il convient aussi d'ajouter les frais de gestion payés par la CDC et calculés sur les encours. Plus les encours sont élevés, plus les frais le sont.

D'un point de vue plus global, l'UNSA s'étonne qu'en 2018, dans notre Établissement respectueux des règles de déontologie strictes et légitimes, prompt à promouvoir la digitalisation, nous acceptions de la part d'un prestataire autant de défaillances, de négligences et une telle absence de transparence.

L'UNSA demande à la Direction, afin de garantir des placements effectués en toute transparence, que le 25 du mois soit retenu pour tout investissement dans les fonds d'Humanis (transferts jours CET, intéressement et versements mensuels).



L'UNSA demande également une régularisation et un dédommagement au titre du mois de mars 2018 pour tous les collègues concernés par ce préjudice, et ce dans les meilleurs délais.



INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PVO (ICPVO) :

L'UNSA VOUS INFORME !



L'ICPVO était définie dans l'accord-cadre 2015-2017 et ses modalités perdurent dans l'accord de transition jusqu'au 31 décembre 2018.

Pour mémoire, **sont bénéficiaires tous les personnels en fonction au sein de l'Établissement public qui justifient d'au moins 3 ans de service sur leur poste et effectuant une mobilité interne fonctionnelle et/ou géographique.**

Le dispositif de l'ICPVO prévu dans l'accord garantit le montant de PVO qui a été versé sur la dernière année pleine.

Si un collaborateur n'a réalisé que 80% de ses objectifs l'année précédant sa mobilité, c'est le montant de la PVO versée qui servira de base au calcul de l'ICPVO.

Il en est de même pour une personne passant d'un temps partiel à un temps plein. Le montant servant de référence au calcul de l'ICPVO n'est pas recalculé sur la base d'un temps plein.

Par ailleurs, dans la situation d'une personne qui bénéficie de l'ICPVO et qui fait une mobilité au bout d'un an sur un poste avec une PVO différente ou sans PVO, l'accord-cadre prévoit que l'ICPVO cesse d'être due dans seulement 2 cas : une mobilité externe (mobilité groupe par exemple) ou la cessation d'activité (licenciement, démission, retraite...).

Actuellement, la DRH applique le versement de l'ICPVO pour les 2 années suivant la mobilité à condition que le montant de PVO versé ne soit pas supérieur au montant servant de référence au calcul de l'ICPVO.

Exemple RH : Mobilité avec une **PVO cible inférieure** au montant servant de référence au calcul de l'ICPVO :

	2015	2016	2017	2018
% PVO cible	10 %	8 %	5 %	5 %
Montant PVO cible	10 000	8 000	5 000	5 000
Taux d'atteinte	90 %	100 %	80 %	100 %
Dernier montant de PVO versé en année pleine (= base de référence ICPVO)	9 000			
PVO versée		8 000	4 000	5 000
ICPVO (montant de référence – PVO versée)		1 000	5 000	4 000

L'UNSA, le Syndicalisme en positif !