

SOMMAIRE

Prime Macron p.1

Pour l'UNSA : objectifs atteints
à 100% = une PVO payée à
100%..... p.2-3

PVO pour tous :
du rêve à la réalité ! p.3

Le livret salarial garanti va
disparaître !..... p.4



PRIME MACRON : 3 syndicats portent une revendication commune au sein de l'Établissement Public CDC

L'UNSA, la CFDT et la CGC revendiquent :

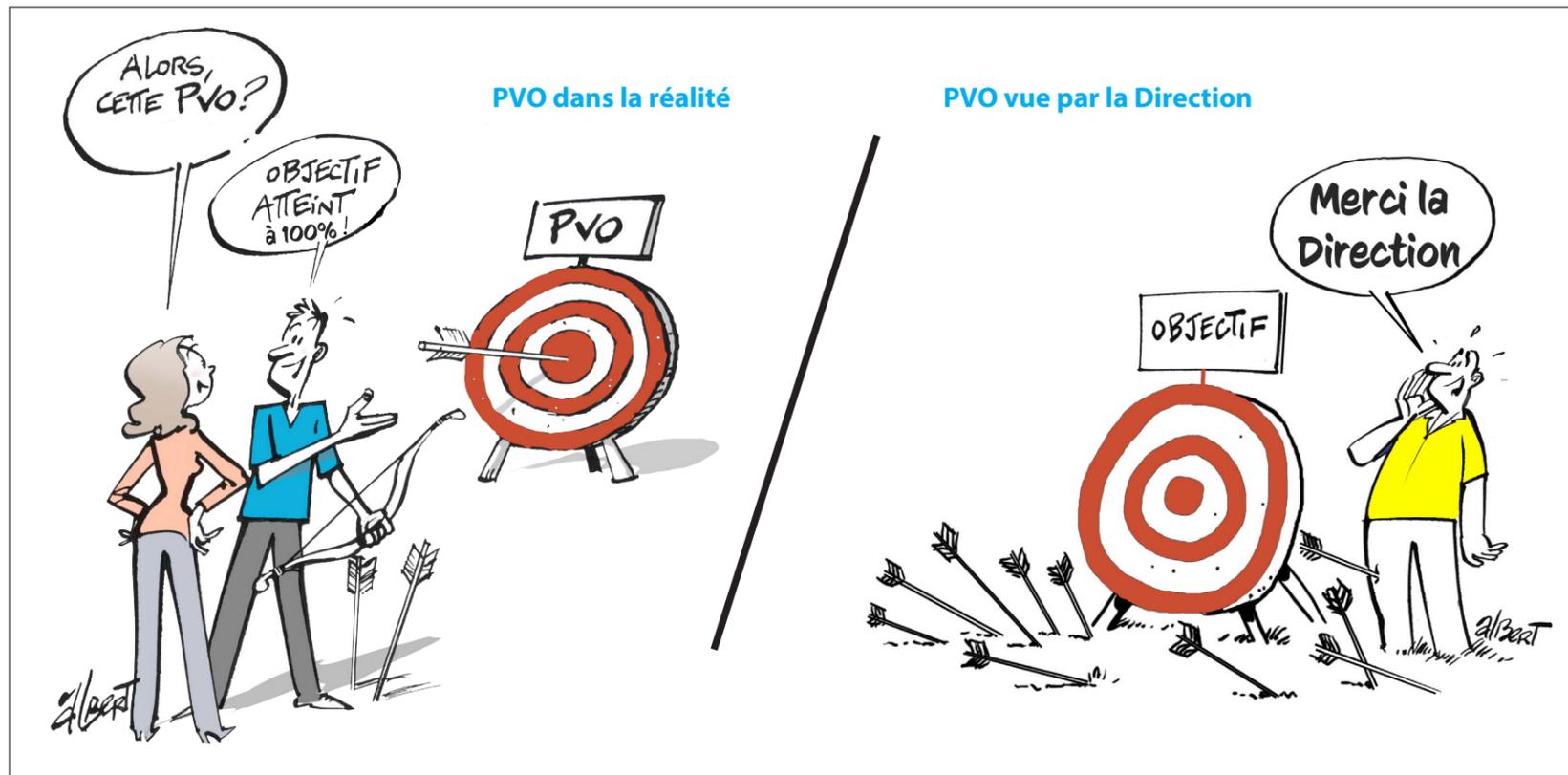
- Le versement d'un complément d'intéressement de 500€ pour tous.
- L'attribution d'une prime supplémentaire de 500€ pour les plus petites rémunérations.

Ouverture des négociations le 29 janvier 2020 avec la DRH.

A un moment où le point d'indice est gelé tant pour les salariés que pour les fonctionnaires et que le pouvoir d'achat baisse, l'UNSA considère que tous les personnels, cadres et non-cadres, doivent percevoir un montant minimum.

La balle est dans le camp de la Direction, mais un accord peut être rapidement trouvé avec l'UNSA, la CFDT et la CGC qui sont très largement majoritaires au sein de la CDC !

Pour l'UNSA : objectifs atteints à 100% = une PVO payée à 100%



L'UNSA considère que les directives RH 2020 s'apparentent à une sanction si le taux de PVO versée en mars 2020 est inférieur au taux d'atteinte des objectifs.

L'UNSA appellera les personnels à faire des recours gracieux auprès du Directeur général de la CDC.

La Direction souhaite faire de la PVO un outil de responsabilisation des managers.

L'UNSA en convient mais cette responsabilisation doit être réelle. Or, la Direction n'autorise le supérieur hiérarchique direct qu'à communiquer oralement lors de l'EPA le taux de PVO qu'il va proposer. La raison est que ce taux sera validé par l'autorité hiérarchique ou le chef de service ! Cela ne va pas dans le sens d'une responsabilisation de l'encadrement intermédiaire, bien au contraire. En effet, le taux de PVO serait déterminé par péréquation, ce qui retirerait le caractère personnel et spécifique des objectifs. Un tel dispositif dénaturerait l'engagement pris lors de l'EPA et finirait par discréditer et déresponsabiliser le supérieur hiérarchique direct.

L'UNSA souhaite que les managers soient impliqués dans ce processus en leur donnant la responsabilité de déterminer le taux d'atteinte des objectifs de leurs collaborateurs. Eux seuls doivent être les décideurs. La RH métier doit uniquement se contenter de vérifier que le dispositif est juste et que les objectifs sont quantifiables.

Enfin, concernant la PVO collective (2% en 2020 et 3% en 2021), l'UNSA exige que les personnels la perçoivent intégralement, d'autant que les Directeurs métiers annoncent dans leur vœux que les objectifs sont largement atteints à la DRS, à la DSI, au Secrétariat général,...

L'UNSA demande qu'un bilan soit fait dès cette année sur la PVO collective et s'interroge s'il ne serait pas plus juste que tous les personnels perçoivent une PVO individuelle puisque dans l'EPA, chacun a des objectifs individuels.

La PVO ne doit pas être dénaturée et l'UNSA continuera à se battre pour que cet outil permette une juste reconnaissance financière pour TOUS !

En matière de PVO, le point de vue de l'UNSA demeure inchangé : la PVO est un outil de reconnaissance du travail et de l'investissement de chacun des agents et salariés de la CDC et c'est bien pourquoi l'UNSA s'est battue depuis des années pour qu'elle soit élargie à tous !

C'est désormais chose faite et à partir de mars 2020, tous les personnels publics et privés, cadres et non-cadres, percevront une PVO.

Cependant et compte tenu des différents échanges que nous avons eus avec la Direction générale depuis le début de l'année 2020, il nous apparaît important de revoir ses modalités d'attribution dans l'avenir.

Les notes de cadrage 2020 RH ou de certains Directeurs métiers sont inacceptables et contraires à la pratique mise en place depuis des années à la CDC !

Comment peut-on verser 90% à une personne qui a atteint 100% des objectifs ?!

En réponse à nos interventions, la Direction souhaite que la PVO puisse être modulée en fonction des atteintes.

Si l'UNSA ne s'oppose pas au principe de modulation, en revanche cette modulation doit reposer sur des objectifs clairement identifiés, réalistes, atteignables, définis dans le temps et parfaitement mesurables. Ainsi, des objectifs atteints à 100% doivent donner lieu à une PVO à 100%, voire même des objectifs atteints à 110% entraîner une PVO à 110% ! De même en cas de non atteinte des objectifs, la PVO peut être diminuée.

PVO POUR TOUS : du rêve à la réalité !

En mars prochain, plusieurs milliers de salariés et fonctionnaires percevront pour la première fois une PVO avec un taux de 2%.

Le montant moyen sera de 800 € basé sur un objectif collectif fixé par chaque Direction métier.

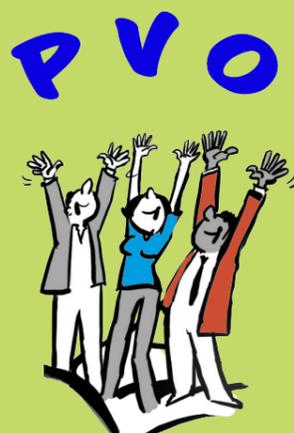
Le montant minimum sera de 520 € et le maximum de 2488 € pour les nouveaux bénéficiaires.

Le taux de la PVO collective sera porté à 3% en 2021.

Enfin, 240 personnes entreront également dans le dispositif de PVO individuelle et plusieurs dizaines d'agents verront leur PVO alignée à un taux supérieur, de 5 à 8% ou de 8 à 10% par exemple.

L'UNSA, seule organisation à avoir porté pendant des années l'extension de la PVO pour tous, se félicite de voir ainsi des milliers d'agents constater leur pouvoir d'achat considérablement augmenté en 2020.

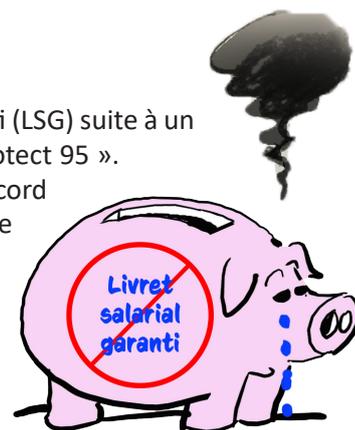
L'UNSA continuera à œuvrer pour que le système soit le plus juste et le plus transparent possible.



LE LIVRET SALARIAL GARANTI VA DISPARAITRE !

Nous venons d'apprendre par la Direction de la CDC la fin du Livret Salarial Garanti (LSG) suite à un arrêt par Natixis de ce produit qui propose en remplacement un fonds « FCP Protect 95 ». Les organisations syndicales signataires (UNSA – CFDT – CFE/CGC – SNUP) de l'accord PEE/PERCO ont vivement réagi à cette annonce et demande ensemble une mesure compensatrice. Elles demandent que le Directeur général de la CDC tienne les engagements pris par ses prédécesseurs !

En effet le nouveau fonds proposé « FCP Protect 95 » ne peut garantir l'intégralité des sommes placées sur le LSG. Un risque de perte à court terme de 5% existe ! Le fonds monétaire est aujourd'hui le moins risqué, mais en l'état actuel des placements financiers fait perdre 0,40% par an sur les sommes placées dessus.



Une compensation financière doit donc être mise en place dès 2020. L'UNSA, la CFDT, la CFE/CGC et le SNUP ont formulé ensemble une demande en ce sens, afin de signer un avenant à l'accord existant.

A L'ATTENTION DE PAUL PENY – DRH

Bonjour,

Suite à l'avis émis lors du CUEP du 19 décembre 2019 et à la réunion du 20 janvier 2020 présidée par le Directeur des relations sociales concernant le projet d'avenant n°4 à l'accord de plan d'épargne entreprise pour les personnels de la Caisse de Dépôts, nos quatre organisations syndicales demandent deux modifications substantielles au projet :

- **Prévoir le transfert des fonds du Livret Salarial Garanti sur le FCP monétaire de l'offre PEE/PERCO et non le FCP Protect 95**
- **Mettre en place un versement unilatéral de 50 € sur chaque PEE en 2020, ce qui correspond à l'enveloppe budgétaire consacrée à la garantie du Livret Salarial Garanti**

L'UNSA, la CFDT, la CFE/CGC et le SNUP demandent une réponse écrite avant le 31 janvier 2020, afin que nos organisations puissent se déterminer sur une signature ou non de l'avenant au plus tard le 10 février 2020.

Bien cordialement.

Paris, le 21 janvier 2020

*Pour l'UNSA – Laurent VITTECOQ – Luc DESSENNE
Pour la CFDT – Estelle LE BIHAN-CHAUVIN, Denis HACQUART
Pour la CFE/CGC – François-Robert FABREGA – Florence DE LUCA
Pour le SNUP – Eric BOUBET – Olivier AHTEK-CHEONG*



Scan me

Bulletin d'information des personnels publics et privés
UNSA Caisse des Dépôts
56 rue de Lille, 75007 Paris. Tél : 01 58 50 30 52
Directeur de la publication : Luc Dessenne
Rédactrice en chef : Salomé Vaillant
Conception : Vincent Arquer
Imprimerie CDC

