



BULLETIN MENSUEL UNSA CDC

239 Novembre 2020

SOMMAIRE

PVO pour tous : des chiffres qui parlentp.1	
Mutuelle des personnels de droit public: pour l'UNSA le compte n'y est pas!	
Chalet de courchevel : l'UNSA fermement opposée à la décision du Directeur généralp.3	
Prime PEPA et agents à temps partiel : le DRH répond favorablement	
Interview de Salomé Vaillantp.4	ļ



PVO pour tous: des chiffres qui parlent!

L'UNSA se félicite de l'élargissement réel de la PVO (Prime Variable sur Objectifs) à tous les personnels de la CDC.

La DRH a présenté le 12 octobre dernier aux organisations syndicales le bilan de la campagne 2019 du dispositif de PVO. En mars dernier, **5533 agents ont perçu une PVO, soit 58% de bénéficiaires en plus cette année!**

La PVO Collective (PVOC) à 2% a permis une augmentation du pouvoir d'achat de 2928 agents, avec en moyenne 672 € par agent. Le taux cible de PVOC est encore augmenté de 1% cette année, passant ainsi de 2 à 3%. Il permettra un versement plus conséquent en mars 2021.

Pour **la PVO Individuelle (PVOI), 2 605 agents ont pu en bénéficier cette année**, soit une évolution de 13,7%. Certains collaborateurs ont même pu voir leur taux réévalué.

Les taux d'atteinte sont en moyenne de :

- 94,7% pour la PVOC. Il s'agit de la 1ère campagne.
- 95,9% pour la PVOI.

L'UNSA n'hésitera pas à intervenir à nouveau si ces taux d'atteinte ne reflétaient pas la réalité!

Vous pouvez compter sur l'UNSA qui continuera à œuvrer pour que le système soit le plus juste et le plus transparent possible.

Mutuelle des personnels de droit public : POUR L'UNSA LE COMPTE N'Y EST PAS!

La Direction a présenté aux organisations syndicales le 6 octobre dernier le candidat retenu pour succéder à CDC Mutuelle avec qui les relations s'étaient fortement dégradées ces deux dernières années, entrainant de graves dysfonctionnements pour les agents mutualistes de la CDC.

Suite à l'appel d'offre, le groupement retenu par la Direction est « IPSEC – MFP ». L'IPSEC est bien connu de nos collègues de droit privé et globalement, ils en sont satisfaits.

À l'UNSA, nous ne souhaitions pas le référencement* car il y avait un risque en matière de couverture santé, prévoyance et de tarification. Nos craintes se sont confirmées lors de la présentation, avec une hausse globale de la tarification qui se décompose ainsi :

- une hausse légère du tarif des prestations santé sur la couverture intermédiaire correspondant à l'offre CDC Mutuelle. Cependant, nous sommes loin du scenario avancé par la Direction qui nous vantait une forte baisse des tarifs à prestation constante...
- une forte hausse des tarifs sur la partie prévoyance et cela est vraiment problématique pour les agents lorsque l'on sait que certains ne prenaient pas cette prestation car trop onéreuse. Qu'en sera-t-il avec les nouveaux tarifs proposés ?

L'UNSA note néanmoins 3 points positifs :

- 1. une offre tarifaire avantageuse pour les moins de 30 ans
- 2. une offre tarifaire améliorée pour les retraités
- 3. une couverture renforcée pour les enfants majeurs à charge

Finalement, avec la mise en place du référencement, l'engagement financier de la CDC risque de diminuer dans les années à venir. En conséquence, l'UNSA demande à la Direction générale de la CDC de mettre en place un dispositif financier permettant une parfaite équité entre les personnels publics et privés.

Sur ce sujet comme sur d'autres, l'unsa revendique une protection sociale identique pour tous les personnels de l'établissement public.



POUR L'UNSA : L'IPSEC POURQUOI PAS !

MAIS À DES CONDITIONS TARIFAIRES ACCEPTABLES AVEC UN

ACCOMPAGNEMENT FINANCIER À LA HAUTEUR DE L'EMPLOYEUR CDC !

Contacts UNSA: Laurence Morosini, Béhar Benaissa, Jorge Ricardo.

^{*}référencement : certains ministères ou organismes publics émettent une procédure de référencement via la mise en place d'un appel d'offres. Celle-ci vise à ouvrir le marché à la concurrence en offrant désormais la possibilité à tout organisme de proposer une offre complémentaire santé et prévoyance à un employeur public. Ce dernier peut alors référencer (pour 7 ans) un ou plusieurs organismes de complémentaire santé.

ÉRIC, NE TOUCHE PAS AU CHALET DE COURCHEVEL! L'UNSA FERMEMENT OPPOSÉE À LA DÉCISION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL!

En parallèle de l'annonce d'un nouveau schéma immobilier à la CDC, nous venons d'apprendre par la voix du Directeur des relations sociales, qu'Éric LOMBARD souhaite vendre le chalet de Courchevel!!

Outre le procédé inadmissible utilisé pour cette annonce, il n'y a aucune raison valable pour justifier ce choix unilatéral. Aujourd'hui le chalet géré par le Cosog fonctionne très bien, avec une gestion saine, équilibrée et permet d'accueillir des centaines de salariés et fonctionnaires chaque année.

Il s'agit donc, à notre avis, d'une décision uniquement motivée par la Direction générale pour faire entrer du « cash » ou satisfaire l'appétit de certains sur ce secteur très prisé...

Face à cette annonce, l'UNSA a proposé aux autres organisations syndicales d'agir dans l'unité pour s'opposer à cette vente.

ENSEMBLE, MOBILISONS-NOUS POUR FAIRE ÉCHEC À CETTE SCANDALEUSE DÉCISION!





PRIME PEPA ET AGENTS À TEMPS PARTIEL:

LE DRH RÉPOND FAVORABLEMENT À LA DEMANDE DE L'INTERSYNDICALE UNSA-CFDT-CGT-CGC-SNUP!

Dans le cadre de l'accord sur la prime PEPA, un calcul défavorable avait été appliqué aux agents à temps partiel. Suite à une demande intersyndicale menée par l'UNSA, la Direction va procéder à un recalcul des primes PEPA pour les agents à temps partiel et des versements complémentaires seront effectués pour ces agents sur la paie de novembre 2020.

L'UNSA se félicite de cette décision juste qui correspond bien aux termes de l'accord que nous avons négocié et signé.

Télétravail : l'UNSA Caisse des dépôts relève le défi!



Pour l'UNSA toutes les conditions doivent être remplies pour que le télétravail soit productif, adapté aux personnels et « au monde d'après »...

Salomé Vaillant, Secrétaire générale de l'UNSA Groupe Caisse des dépôts et consignation, nous dit comment le télétravail s'est mis en place dans son groupe.

1 Pendant le confinement, dans cette crise qui se prolonge, comment s'est organisée la Caisse des dépôts? Quelles ont été les initiatives de l'UNSA?

La Caisse des dépôts (CDC) s'est très vite organisée dès l'annonce du confinement pour mettre la majorité de son personnel en télétravail.

Côté UNSA CDC, nous avons d'abord réfléchi aux conséquences et aux risques sur le lien humain et social. Pour limiter les impacts négatifs, nous avons choisi de mettre en place nos « Minutes UNSA spécial confinement » : une communication constructive et utile avec des trucs et astuces concrets et des bonnes pratiques en télétravail.

Aujourd'hui, le télétravail est une évidence pour le personnel.

2 Un accord « télétravail » a été signé récemment au niveau de la Caisse des dépôts, entre la direction et les syndicats, dont l'UNSA. Quels sont les termes de cet accord et les appréciations que tu portes sur celui-ci ?

L'UNSA CDC a signé en septembre un accord « qualité de vie au travail » (QVT). Cet accord est novateur et créateur de droits pour le personnel.

L'UNSA a participé pendant plus d'un an à l'ensemble des négociations de l'accord QVT commencées dès 2019. La Direction avait pris la mesure des effets positifs du télétravail mais restait timide dans ses propositions. L'UNSA a réussi, tout au long de la négociation, à obtenir des avancées significatives et à modifier en profondeur le projet initial.

Au final, l'accord comporte de nombreuses mesures. Par exemple, chaque agent pourra bénéficier de l à 3 jours de télétravail par semaine ou d'un forfait de 45 jours de télétravail libres d'utilisation sur l'année. La condition étant d'être présent 2 jours sur site. L'équipement pour le télétravail sera fourni par la CDC ou remboursé dans la limite de 250 €. L'UNSA souhaite, à terme, augmenter l'enveloppe du télétravail annuel et avoir une obligation de 5 jours mensuels sur site.

L'ensemble des mesures est détaillé sur notre site cdc.unsa.org

Oans cette nouvelle donne, cette nouvelle culture d'entreprise qui s'installe, sur quels aspects vas-tu exercer, au nom de l'UNSA, une vigilance particulière?

La dernière crise sanitaire a été un catalyseur. Le télétravail et les outils collaboratifs existaient avant, mais cette crise nous a forcés à exploiter ces outils au maximum et à découvrir leur potentiel. Nous avons pris conscience qu'une autre manière de travailler était possible et que des évolutions étaient nécessaires : l'organisation managériale doit être repensée, les nouveaux risques doivent être anticipés, le modèle social reconstruit. L'UNSA CDC intervient en accompagnant au mieux le personnel dans ces transformations.

À l'UNSA CDC, nous sommes optimistes. Dans le monde de demain, différent du monde d'aujourd'hui, il s'agit de trouver de nouvelles opportunités, plutôt que d'être réduit à subir de nouvelles contraintes. La transformation ne doit pas faire peur, elle peut être aussi l'occasion de mettre l'humain en avant. C'est notre rôle, à l'UNSA, d'être garant de cela.

Nous avons un grand challenge : garder l'ADN de l'UNSA tout en embrassant au mieux les opportunités de ce monde d'après.



