



Ensemble, ayons une vision moderne du travail pour les 10 ans à venir !

La crise sanitaire touche à sa fin et l'accord Qualité de vie au travail (QVT), signé par l'UNSA, la CGC et la CFDT, sera prochainement appliqué intégralement à la Caisse des Dépôts.

Cet accord permettra à de nombreux agents de télétravailler 1 à 3 jours par semaine. Ce développement du travail à distance entraînera, entre autres, une nouvelle organisation des espaces de travail sur les différents sites de l'Etablissement public dans les années à venir.

L'expérience du travail à distance pendant la période de crise sanitaire doit être prise en considération et valorisée tant par la DRH que par les organisations syndicales.

Ces considérations étant prises en compte, l'UNSA demande à la Direction de négocier un avenant à l'accord QVT intégrant les modalités suivantes :

Modalités de travail

Les agents doivent pouvoir **choisir librement leur mode de travail** :

- Télétravail de 1 à 3 jours
- TOD : Passage de 45 à 135 jours par an
- Assouplir les règles relatives à la semaine de 4 jours

L'UNSA se félicite d'avoir obtenu la pérennisation de la semaine de 4 jours (signature de l'accord prévue fin juin 2021), ainsi que de la MATT.

Indemnisation forfaitaire des repas pour tous les télétravailleurs

L'UNSA demande une prise en charge forfaitaire des repas pris en télétravail (sous la forme d'une indemnisation) au même titre que ceux pris dans les restaurants d'entreprise. En effet, aujourd'hui les personnels perçoivent une indemnisation quand ils déjeunent sur les différents sites de l'Etablissement public, il n'y a donc aucune raison objective pour qu'ils ne perçoivent plus cette indemnisation lorsqu'ils travaillent à leur domicile ou dans un tiers lieu ! La Direction doit cesser de faire des économies au détriment des personnels.

Gestion du temps

Les agents doivent pouvoir **choisir librement leur système de gestion du temps : Badgeage ou Forfait**

L'UNSA considère que le mode de gestion (badgeage ou forfait) doit être au choix pour l'ensemble du personnel, que l'on soit cadre ou non-cadre.

La Direction doit faire confiance aux personnels qui, afin d'assurer leurs missions, travaillent bien plus aujourd'hui que le temps de travail réglementaire. Les résultats affichés et les discours prônés par de nombreux Directeurs métiers le prouvent par ailleurs...

Le badgeage permet une comptabilisation précise du temps avec des droits à récupération (15 jours). Celui-ci doit demeurer et la DRH doit veiller à ce que les personnels puissent poser leurs jours de récupération sans difficulté.

Le forfait doit donner lieu à une meilleure prise en compte du travail effectif.

L'UNSA demande que le nombre de jours RTT soit augmenté pour passer de 11 à 15 jours par an. Une indemnisation du nombre de ces jours peut être mise en place.

Avec l'UNSA, des propositions concrètes pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle !



Prime PEPA : ça avance !

Suite à la demande de l'UNSA, en mars dernier, de reconduire les mesures contenues dans l'accord Pepa/Covid 19 de mai 2020, une première réunion de négociation s'est tenue le 31 mai dernier.

L'accord **contient** d'ores et déjà **les points suivants** :

1. **Le versement d'une prime exceptionnelle défiscalisée (PEPA)** de :
 - 1000 € bruts aux personnels ayant une rémunération inférieure ou égale à 1,5 fois le SMIC ;
 - 500 € bruts aux personnels ayant une rémunération supérieure à 1,5 fois le SMIC et inférieure ou égale à 2,25 fois le SMIC ;
 - 250 € bruts aux personnels ayant une rémunération supérieure à 2,25 fois le SMIC et inférieure ou égale à 3 fois le SMIC.
2. **La neutralisation des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA)** pour les personnels placés dans cette position statutaire dans le décompte du nombre de jours ouvrés annuels pour le calcul de la prime individuelle d'intéressement.
3. **L'élargissement du périmètre des bénéficiaires** (tous les salariés et fonctionnaires de la CDC) aux personnels recrutés sur un emploi non permanent en contrat à durée déterminée de droit public (CDP), en apprentissage ou en contrat d'insertion, en fonction depuis 3 mois et plus à la date du versement de la prime, ainsi qu'aux salariés intérimaires mis à sa disposition depuis 3 mois et plus.

Nouveauté : L'accord contient également des précisions concernant le calcul des primes PEPA pour les agents à temps partiel afin de ne pas défavoriser ces agents.

En complément et pour tous : + 0,5% d'intéressement COVID !

Dans le cadre de la négociation en cours relative à l'accord d'intéressement 2021-2023, **nous avons obtenu, pour l'ensemble du personnel, la reconduction du versement exceptionnel d'un supplément d'intéressement de 0,50% pour l'année 2021** (versé en 2022).

Ce supplément a comme objectif de reconnaître et valoriser l'investissement de chacun d'entre vous durant la crise COVID.

En 2022 (versé en 2023), **le projet d'accord prévoit la pérennisation de ce supplément.**

A noter : les 0,5% seront pérennisés en cas de signature majoritaire de l'accord d'intéressement.

En cette période de sortie de crise sanitaire et de reprise de l'activité, l'UNSA se félicite de ces négociations et prendra ses responsabilités au moment de la signature des accords.

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre vos intérêts !



Oui à plus de droits
Oui à plus d'autonomie
Oui à plus d'écoute

Je dis oui à l'UNSA !

