



SOMMAIRE

- p.1**
Une rentrée bien chargée
- p.2**
En marche vers le PERECO sans remise en cause du PERCO
- p.3**
Indemnités télétravail
- p.3**
+ de 514 m€ de contribution versée
- p.4**
Calendrier de l'Agenda social



UNE RENTRÉE BIEN CHARGÉE !

Le dernier trimestre de l'année 2021 s'annonce d'ores et déjà bien chargé.

Dès le mois de septembre, **les négociations de l'accord-cadre reprennent** avec une dizaine de réunions inscrites au calendrier. Conformément à nos attentes, il est prévu que l'accord soit proposé à la signature mi-novembre afin que les personnels puissent se projeter dès janvier 2022. L'UNSA sera particulièrement attentive aux mesures concernant vos rémunérations et aux plans de départs volontaires proposés, mais aussi à celles relatives à votre parcours professionnel.

Pour l'UNSA, cet accord doit être novateur, équilibré avec un socle de mesures à durée pérenne et des plans triennaux associés.

En parallèle, des négociations s'ouvriront sur le nouveau plan d'épargne salariale : le PERECO. L'UNSA espère aboutir à un accord qui préserve les droits existants sur le PERCO et sera particulièrement vigilante aux conditions d'ouverture du PERECO.

Au menu également, l'ouverture des négociations sur les indemnités télétravail, l'évolution du dispositif PFT, le suivi de l'accord handicap, de l'égalité professionnelle ou de l'accord Qualité de Vie au Travail.

Enfin, nos élu(e)s du CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) seront attentifs à votre reprise sur site en fonction du contexte sanitaire.

Bonne reprise à toutes et à tous. Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre et améliorer vos droits !

Salomé Vaillant

En marche vers le PERECO sans remise en cause du PERCO



Les premières négociations de 2020 portaient principalement sur l'amélioration des fonds proposés par EPSSENS ainsi que sur la baisse des frais de gestion. Celles qui vont s'ouvrir en septembre seront relatives à la mise en place du PERECO.

Ce que l'UNSA dénonçait depuis plusieurs années a été confirmé par le travail accompli au sein des équipes de la Gestion D'Actifs (GDA) : les performances des supports proposés ainsi que les frais associés n'étaient pas compétitifs. Un travail de refonte de la gamme des fonds ainsi qu'une baisse des frais ont été obtenus auprès d'EPSSENS.

Cette amélioration n'est toutefois pas encore parfaite, car **certains fonds ne sont pas purs** et restent **difficilement compréhensibles pour les néophytes**. La baisse des frais de gestion quant à elle porte sur les fonds dits Action. L'UNSA remercie une nouvelle fois GDA pour son travail d'expertise et reste vigilante pour améliorer les points susmentionnés.

La loi PACTE a introduit un nouveau support dit PERECO qui a pour finalité de rassembler l'ensemble des produits actuellement existants. Nous avons déjà eu l'occasion de communiquer sur nos interrogations et sur les changements principaux de ce produit (voir notre site cdc.unsa.org).

La loi PACTE précise par ailleurs que les outils PEE et PERCO actuellement en place peuvent continuer à exister.

Pour ces raisons, l'UNSA demande



- **Une veille active et continue de GDA** dans la prestation fournie par EPSSENS et la poursuite de l'amélioration des fonds proposés et des frais associés,
- **Un maintien du PERCO actuel** en sus du futur PERECO pour les collaborateurs qui le souhaitent,
- **Une offre pertinente de formation** de l'Ecole de la FINANCE pour s'approprier l'Épargne Salariale,
- Une réflexion sur **une refonte du processus de souscription**. Est-il normal en 2021 qu'un établissement financier de premier plan qui prône le digital accepte un délai au mieux de 20 jours entre un ordre de placement dans Sesalis et son effectivité chez EPSSENS ?
- **Un accroissement du montant de l'abondement employeur** dans les différents supports.

L'UNSA reste à vos côtés et force de proposition sur les dispositifs d'épargne salariale !

INDEMNITÉS TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT : LA CDC SERAIT-ELLE À LA TRAINÉ ?

Un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois Fonctions publiques a été signé le 13 juillet 2021. Il fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs. Cet accord prévoit notamment une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 2,5 € par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220 €.

La CDC a été en avance de phase dans la négociation d'un accord télétravail (accord signé le 1^{er} septembre 2020), cependant, son Directeur des ressources humaines était jusqu'à aujourd'hui réticent à accorder une indemnité qui viendrait en compensation des frais occasionnés par le travail à domicile. Pour Paul PENY, le personnel ferait des économies en travaillant de son domicile.

Pour l'UNSA, c'est la CDC qui fait des économies et le rapport d'exécution budgétaire 2020 présenté lors du CUEP du 23 juillet 2021 le démontre. **Le transfert de charges vers le personnel doit cesser.**



Aussi, l'UNSA demande au Directeur général de négocier un avenant à l'accord Télétravail et d'accorder à son personnel une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 5 € par jour télétravaillé, soit

- **1 jour** fixe de télétravail = **20 €** par mois
- **2 jours** fixes de télétravail = **40€** par mois
- **3 jours** fixes de télétravail = **60 €** par mois
- Pour les personnels en **télétravail ponctuel**, un forfait de **5€** par jour télétravaillé.

**+ DE 514 M€ DE CONTRIBUTION VERSÉE À
L'ETAT PAR LA CDC AU TITRE DE 2020 !**

ET COMBIEN POUR LES PERSONNELS ?



La CDC n'est pas un ministère mais un Etablissement public financier qui assure des missions d'intérêt général et accompagne les politiques publiques.

Elle contribue à hauteur de 286 millions d'euros au titre du résultat net consolidé Groupe et 228 millions d'euros de contribution représentative de l'impôt sur les sociétés, soit 514 millions d'euros reversés à l'Etat au titre de 2020 (66% du résultat net agrégé) !

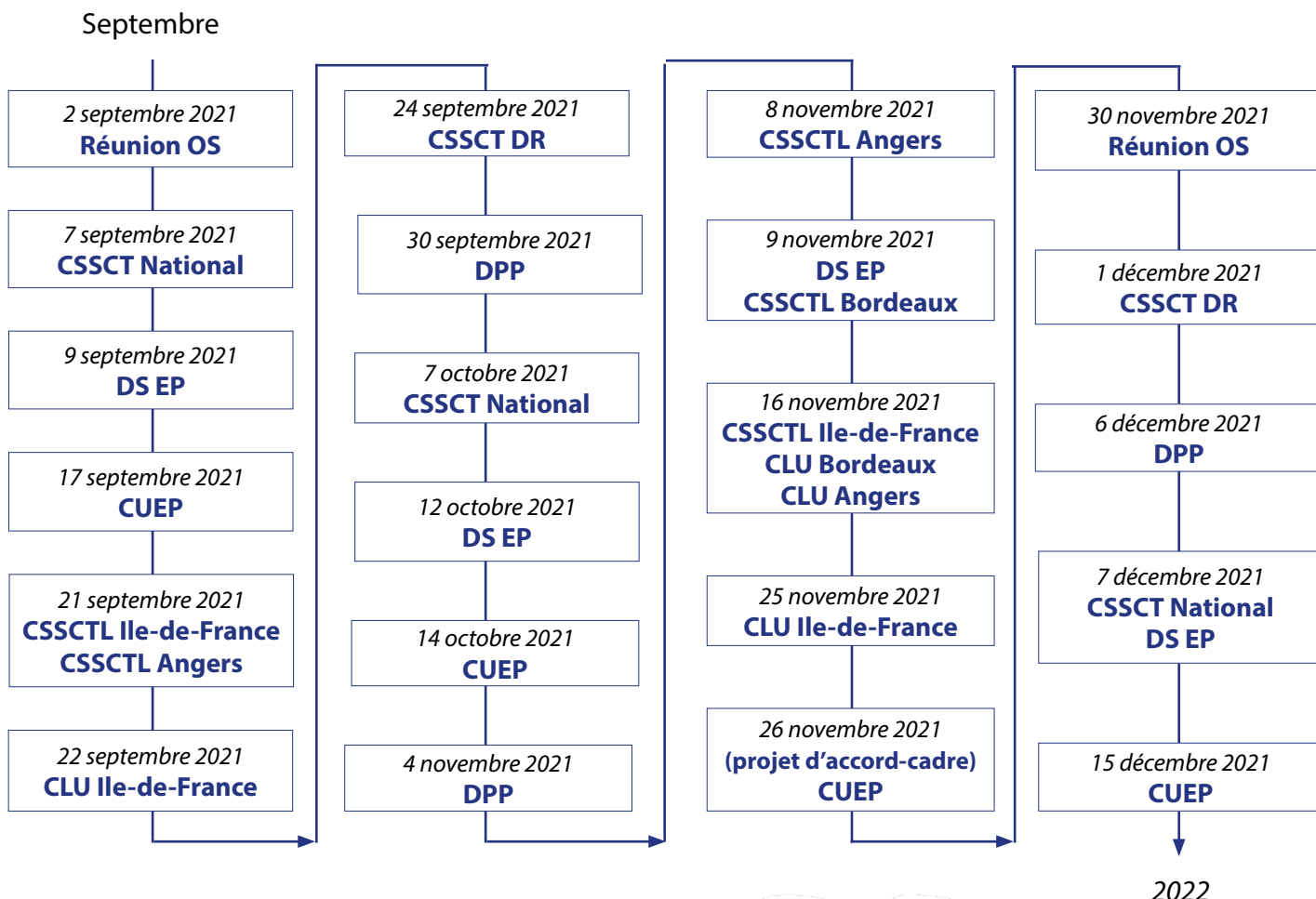
Il est important de rappeler que la CDC s'autofinance, et que près de 26.3 milliards d'euros seront par ailleurs investis dans le plan de relance.

Dans ce contexte d'extrême mobilisation au service du pays, le personnel ne doit pas être oublié et continuer à subir des décisions unilatérales qui contribuent à une baisse de son pouvoir d'achat.

L'UNSA exige en conséquence un accord-cadre ambitieux qui permette à chaque agent de réaliser un parcours de carrière épanouissant et de bénéficier d'une augmentation de son pouvoir d'achat !

Calendrier de l'Agenda social

Réunions des instances nationales et locales



Principales thématiques de négociation d'accords

Accord cadre :

- 14 septembre 2021
- 23 septembre 2021
- 1 octobre 2021
- 8 octobre 2021
- 15 octobre 2021
- 22 octobre 2021
- 10 novembre 2021
- 17 novembre 2021

Droit à la déconnexion/

Temps de travail :

- 6 septembre 2021
- 15 septembre 2021
- 6 octobre 2021

Révision de l'accord PERCO- Transformation en PERE-co (EPSENS) :

- 8 septembre 2021
- 20 septembre 2021
- 6 octobre 2021

Télétravail :

date à prévoir courant septembre
(application de l'accord cadre FP)

NAO :

- 9 novembre 2021
- 18 novembre 2021
- 1er décembre 2021



Autres

- **Evolution du dispositif PFT** : date à définir courant octobre / novembre 2021 (2 réunions)
- **Commission de suivi Handicap** : 22 octobre 2021
- **Commission de suivi Egalité professionnelle** : 23 novembre 2021
- **Commission accord QVT** : date à définir courant fin décembre / début janvier 2022



Bulletin d'information des personnels publics et privés

UNSA Caisse des Dépôts
56 rue de Lille, 75007 Paris.

Directrice de la publication : Salomé Vaillant

Rédacteur en chef : Jorge Ricardo

Conception : Vincent Arquer

Imprimerie CDC

