



GROUPE CDC

UNSA Établissement Public  
UNSA BPIfrance  
UNSA ICADE  
UNSA CDC Habitat  
UNSA Adoma

UNSA SCET  
UNSA Société Forestière  
UNSA I-CDC  
UNSA Transdev  
UNSA AGR

UNSA CDC Biodiversité  
UNSA SFIL  
UNSA CNP

Info Groupe UNSA N° 32

Octobre 2021

# UNSA Groupe CDC : plus que jamais à vos côtés !



# Sommaire

## **04. ACCORD CADRE EMPLOI, COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS**

Le Directeur général doit défendre son personnel.

## **05. ACCORD CADRE EMPLOI, COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS**

RCC & CAA.

## **06. PRIME PEPA**

L'accord a été amélioré par rapport à l'année 2020.

## **07. INDEMNITÉ TÉLÉTRAVAIL**

La Direction vient avec des propositions minimalistes !

## **07. INTÉRESSEMENT**

L'Accord d'intéressement signé à l'unanimité.

## **08. PERCO**

Transformation du PERCO en PERECO.

## **09. IVRY CAMPUS 2025**

Tout simplement NON !

## **10. INTERVIEW**

Luc Dessenne.

## **12. ADOMA**

Prime pouvoir d'achat dite PEPA, Intéressement, rémunération et proposition UNSA.

## **14. BPIFRANCE**

L'actualité sociale de Bpifrance a été largement occupée sur le premier semestre par la négociation d'un nouvel accord de télétravail.

## **15. ICDC**

Pandémie, Négociation et revendications UNSA.

## **16. SCET**

Mission SCET

## **16. CDC HABITAT**

Prime pouvoir d'achat dite PEPA

## **17. ICADE**

Résultats 1er semestre.

## **17. COURCHEVEL**

Le Chalet sera cédé ou transféré en actif.

## **18. FOCUS**

Equipe UNSA Icade

Retrouvez-nous  
UNSA CDC  
56 rue de Lille 75000 PARIS  
[www.cdc.unsa.org](http://www.cdc.unsa.org)  
Directrice de la publication - Salomé Vaillant  
Rédactrice en chef - Behar Benaissa  
Conception - Vincent Arquer  
Imprimerie CDC



L'UNSA Groupe CDC est toujours à vos côtés !

La reprise sur site est effective depuis septembre 2021. Certaines filiales ont totalement repris en présentiel, d'autres découvrent un mode hybride de travail avec un mixte présentiel/distanciel.

Face à ces changements, vous pouvez compter sur vos représentants UNSA pour vous accompagner dans cette période de transition.

Côté dialogue social, les discussions n'ont jamais cessé et vous trouverez dans ce numéro les récentes actualités de l'UNSA Groupe CDC.

Bonne lecture !

## ■ ACCORD CADRE EMPLOI, COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

### Le Directeur général doit défendre son personnel

Depuis l'arrivée d'Eric LOMBARD, Directeur général du Groupe CDC, la DRH a mis en place des mesures draconiennes et injustes en matière salariale vis à vis des personnels publics et privés de l'Etablissement public.



Aujourd'hui, l'UNSA demande au Directeur général de considérer enfin son personnel et d'arrêter de « se cacher » derrière le cadrage de la Commission de Surveillance. Les économies peuvent et doivent se faire sur d'autres postes que la masse salariale. Le Directeur général doit défendre son personnel, reconnaître son engagement et le motiver. Les engagements pris dans le cadre du futur accord-cadre en seront l'occasion.

#### Le personnel attend de cet accord :

1. Une valorisation financière des parcours professionnels : PFT, NAO, PVO.
2. Un accompagnement des fins de carrière par le maintien du dispositif CAA en ayant recours à l'intérim interne pour compenser les départs anticipés.
3. Un développement des compétences et un accompagnement des parcours professionnels qui permettent à chaque agent d'avoir une carrière fluide. Pour chaque poste vacant, priorité à la mobilité interne, transparence et simplification du processus de recrutement.
4. La possibilité pour les personnes volontaires de bénéficier de dispositifs de reconversion professionnelle : RCC, accompagnement à la création d'entreprise, Congé formation.

**La DRH doit traduire des grands principes par des actions concrètes qui changent réellement le quotidien de chaque agent !**

**La transformation commence par-là !**

#### Lexique

PFT : Prime Fonction Technicité  
NAO : Négociation Annuelle Obligatoire  
PVO : Prime Variable sur Objectifs  
CAA : Cessation Anticipée d'Activité  
RCC : Rupture Conventionnelle Collective

## ■ ACCORD CADRE EMPLOI, COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

### Rupture Conventionnelle Collective (RCC) & Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

La DRH refuse d'échanger sur le sujet et nous oppose une fin de non-recevoir !

Pourtant, elle se doit de proposer et mettre en place un dispositif d'accompagnement des fins de carrière (d'autant plus que la CDC souhaite mettre en place une politique ambitieuse en faveur de l'insertion des jeunes).

Pour la RCC, **il reste une enveloppe financière prévue à cet effet**. L'UNSA demande donc à la Direction de l'utiliser notamment en faveur des personnels qui ont repoussé leur projet pour cause de Covid.

Concernant la CAA, **800 départs à la retraite sont envisagés dans les trois prochaines années**. Une véritable GPEC doit permettre à la CDC de reconduire le dispositif CAA. C'est de la responsabilité de l'Etablissement public de remercier d'abord son personnel pour son investissement sans faille.



### RCC & CAA DEUX DISPOSITIFS GAGNANTS !



#### **Rupture Conventionnelle Collective**

Depuis la signature de l'accord RCC, qui prévoyait 200 départs, la Direction a reçu 150 sollicitations pour déposer un dossier. L'UNSA se félicite d'avoir signé cet accord qui permet au personnel de rebondir et d'avoir une seconde carrière.

#### **Cessation Anticipée d'Activité**

Tout d'abord, rappelons que sans la signature de l'UNSA, de la CFDT et de la CGC, ce dispositif plébiscité par le personnel n'aurait jamais pu s'appliquer à la CDC. **En effet, d'ici octobre 2021 ce sont 400 personnes environ qui auront bénéficié de ce dispositif.**

## PRIME PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat)

### L'accord a été amélioré par rapport à l'année 2020.

En effet, la Direction a élargi la première tranche en faveur des plus bas salaires, ce qui permettra à près de 1200 agents de toucher une prime de 1000 euros (au lieu de 500 euros).

#### L'accord prévoit les points suivants :

1. Le versement de cette prime **exceptionnelle défiscalisée** (PEPA) sera de :
  - **1000 €** brut aux personnels ayant une rémunération inférieure ou égale à 1,75 fois le SMIC ;
  - **500 €** brut aux personnels ayant une rémunération supérieure à 1,75 fois le SMIC et inférieure ou égale à 2,25 fois le SMIC ;
  - **250 €** brut 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 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.

*Il a été précisé que le calcul pour les agents à temps partiel serait bien appliqué afin de ne pas défavoriser ces agents.*

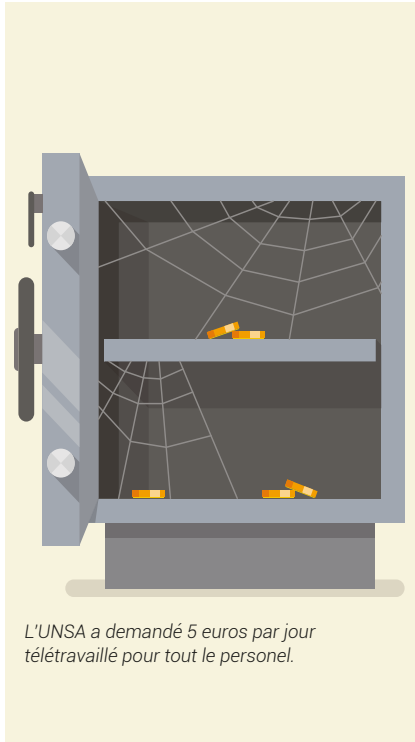


**Elargissement  
du périmètre des  
bénéficiaires aux  
personnels recrutés  
sur un emploi non  
permanent...**



## INDEMNITÉS TÉLÉTRAVAIL

### La Direction vient avec des propositions minimalistes !



En application de l'accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques signé le 13 juillet 2021, le forfait télétravail est une mesure fonction publique qui s'applique de plein droit aux fonctionnaires de la CDC. L'UNSA a demandé à la Direction générale, par souci d'équité, d'attribuer aussi un forfait télétravail aux salariés de droit privé. Cet accord prévoit l'octroi d'une indemnité de 2,5€ par jour télétravaillé plafonnée à 220€.

Aussi, sur la base de l'article 34, l'UNSA a demandé l'ouverture de négociations qui permettent aux personnels de la CDC de bénéficier d'une indemnité télétravail au moins égale à 5€ par jour télétravaillé.

Ce montant reste largement en deçà du coût quotidien supporté par les agents qui travaillent pour la CDC à leur domicile (électricité, repas, chauffage, surface dédiée...) et correspond à une quote-part de la subvention AGR dont bénéficiait le personnel dans les restaurants collectifs.

Devant le refus des organisations syndicales de transposer au centime près l'accord fonction publique, la Direction a décidé d'appliquer le forfait télétravail par acte unilatéral de l'employeur.

*\*Article 34 de la loi Pacte modifiant la loi du 26 mai 1996 qui stipule que le Directeur général de la CDC est habilité à conclure des accords collectifs avec les organisations syndicales afin d'assurer la mise en cohérence des règles sociales entre les personnels publics et privés de la CDC.*

## INTÉRESSEMENT

### L'Accord d'intéressement signé à l'unanimité

Lors du CUEP (Comité Unique de l'Etablissement Public) du 22 juin, hormis le SNUP qui s'est abstenu, l'ensemble des organisations syndicales a émis un avis favorable sur l'accord d'intéressement 2021-2023.

Le taux d'intéressement a été porté de 7,25% à 8,25%, soit une augmentation de 1% du taux d'intéressement sur 3 ans, avec :

- **8% en 2021 dont 0,5% lié au COVID**
- **8% en 2022**
- **8,25% en 2023**

A partir de 8%, l'intéressement sera versé sous la forme d'une prime forfaitaire.

Après avoir été en intersyndicale pendant toute la négociation, les 5 organisations syndicales ont signé l'accord. L'intéressement va permettre d'allouer un complément non négligeable de rémunération à tous les personnels publics et privés. C'est une juste reconnaissance de l'investissement et de la mobilisation des équipes.



## PERCO

### Transformation du PERCO en PERECO

Les premières négociations de 2020 portaient principalement sur l'amélioration des fonds proposés par EPSENS ainsi que sur la baisse des frais de gestion. Celles qui se sont ouvertes à la rentrée sont 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. 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 offre pertinente de formation de l'Ecole de la FINANCE pour s'approprier l'Epargne 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 EPSENS ?**
  - **Un accroissement du montant de l'abondement employeur dans les différents supports.**
- L'UNSA reste à vos côtés et force de propositions sur les dispositifs d'épargne salariale !**

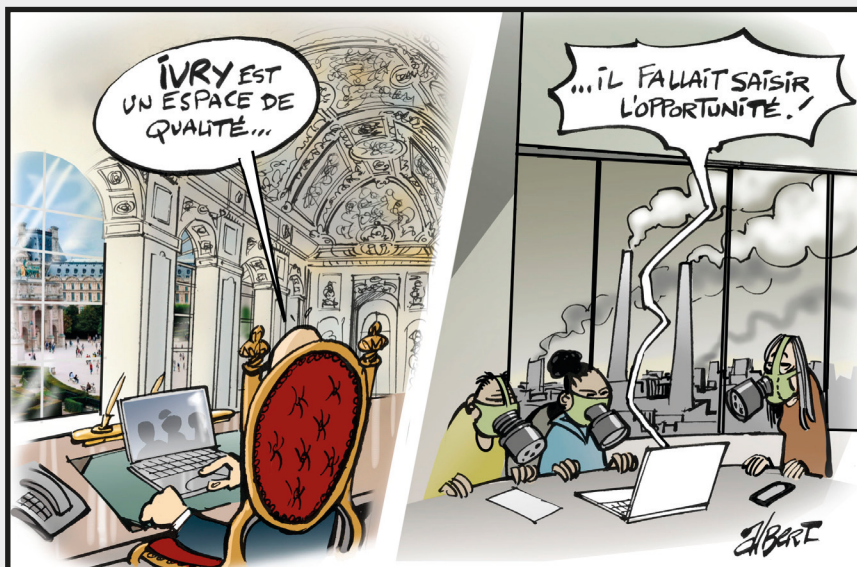
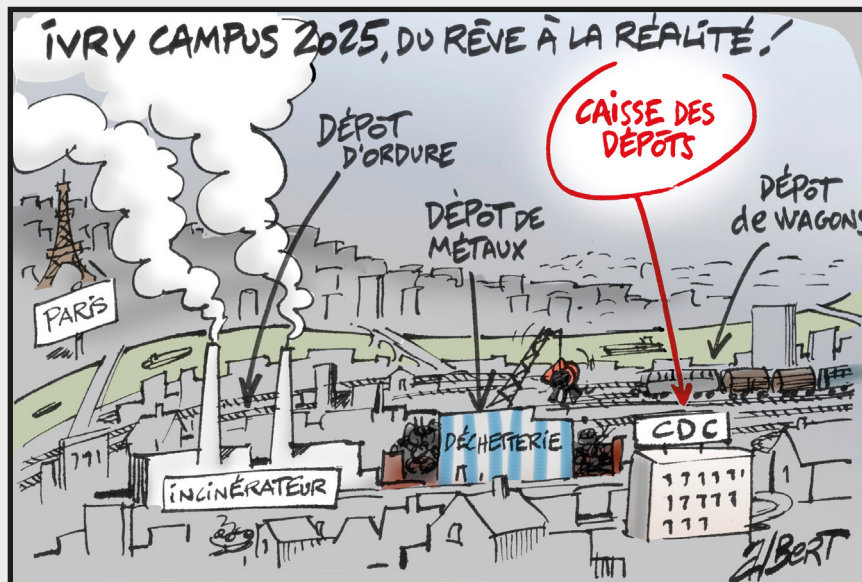




## L'UNSA continue de dire **NON** au projet campus.

Projet qui consiste à transférer à Ivry sur Seine la majeure partie des bureaux de la CDC.

**Inondations, pollution, difficulté d'accès (RER C), pourquoi la Direction fait le sacrifice de son personnel ?**



Retrouvez sur notre site internet (<https://cdc.unsa.org>) et également notre chaîne youtube nos investigations sur le dossier Ivry campus 2025.

## Interview



### Luc Dessenne

Membre de la Commission de Surveillance

Attaché d'administration (catégorie A)

Entrée à la CDC en 1975 affecté à la Caisse générale puis à la DABF.

Secrétaire général adjoint du syndicat autonome de 1990 à 2007.

Secrétaire général de l'UNSA Groupe CDC de 2007 à 2020.

Elu au Comité Unique de l'Etablissement public (CUEP) de la Caisse des Dépôts.

Membre du Bureau du Comité Mixte d'Information et de Concertation (CMIC).

Membre de la Commission de surveillance de la Caisse des Dépôts depuis le 10 mars 2020.

# “ Notre culture syndicale est complémentaire à celle des élus de la nation et des personnalités qualifiées. ”

## Luc, tu es représentant à la Commission de Surveillance ?

Oui, l'UNSA a présenté ma candidature lors du CMIC du 10 mars 2020. J'ai été élu avec ma collègue Béatrice De Ketelaere (CFDT) au sein de la Commission de Surveillance (CS) pour un mandat de 3 ans. Il s'agit d'une première puisque nous sommes les premiers représentants du personnel au niveau du Groupe CDC à siéger.

## Tu es donc devenu Commissaire surveillant ?

Oui l'appellation est d'ailleurs surprenante, mais permet de désigner l'ensemble des membres (Députés, Sénateurs, personnalités qualifiées, représentants du personnel,...) d'une même manière. Elle correspond aussi à sa mission première qui est d'être le garant des fonds détenus par la Caisse des Dépôts. Pour ma part, je suis avant tout le représentant des salariés et fonctionnaires du Groupe CDC.

## Quelles sont tes premières impressions ?

Le travail au sein de la CS est complètement différent de celui que j'exerçais au sein de l'UNSA. Les sujets abordés sont principalement financiers et la loi pacte a renforcé son rôle, notamment sur les aspects budgétaires. La Commission adopte désormais le budget proposé par le Directeur général chaque année. Elle approuve également les orientations stratégiques.

## Par exemple ?

Outre les sujets récurrents sur les activités de l'Etablissement public, le sujet de la Poste est devenu majeur.

Comme actionnaire majoritaire, la CDC participe aujourd'hui activement à la transformation de la Poste et à ses missions. Elle est aussi un acteur important sur le plan de relance adopté pendant la crise sanitaire. De nombreuses réunions sont consacrées à ces sujets.

## Ton rôle dans tout ça ?

Celui d'apporter une touche sociale dans les débats et avis de la Commission. Beaucoup de membres de la CS abordent les sujets avec une vision très financière. Pour ma part j'interviens, avec Béatrice De Ketelaere, sur les besoins humains et matériels des personnels pour exécuter au mieux les missions qui nous sont confiées. Nous expliquons parfois de façon détaillée les activités des collègues au sein des services.

Plusieurs fois par an des échanges ont lieu sur les effectifs et la politique RH avec des débats contradictoires !

Cela permet, j'en suis sûr, d'apporter à la Commission des éléments différents. Ce qui ne se pratiquait pas avant.

## Tes attentes ?

Que la CS se saisisse plus de sujets qui ont une répercussion sociale et du coup économique. Par exemple la politique immobilière pour ses personnels. Les membres de la CS ont été informés par la Direction générale de la CDC en même temps que les organisations syndicales du choix d'Ivry comme future localisation. Cela ne me paraît pas normal !

De même, je pense que la CS devrait donner son avis sur des sujets qui impactent la vie quotidienne des

personnels comme le temps de travail et les modalités du travail à distance, surtout après l'expérience collective que nous venons de vivre depuis 2 ans avec la crise sanitaire.

Ou encore sur la parité homme/femme dans les instances de Direction de l'Etablissement public et des filiales. Nos dirigeants devraient s'inspirer du modèle de la CS où la parité existe.

## Alors Luc, pour toi est-ce une bonne chose l'intégration des représentants du personnel ?

Oui, incontestablement cela permet de faire progresser le débat dans cette instance de gouvernance. Notre culture syndicale est complémentaire à celle des élus de la nation et des personnalités qualifiées.

Cela nous permet aussi de porter les interrogations de l'ensemble des représentants syndicaux siégeant au CMIC (instance sociale du Groupe CDC).

Cela est d'autant plus facile que la Présidente de la Commission, Sophie Errante, est une personne très ouverte au dialogue social et à la confrontation d'idées.

Propos recueillis par

**Behar Benaïssa**  
SGA UNSA Groupe Caisse  
des Dépôts

## ■ ADOMA

### Prime pouvoir d'achat dite PEPA

Malgré plusieurs relances, la Direction tarde à mettre en place la prime PEPA. Or, les modalités de versement de la prime Macron ont été détaillées dans la loi de finances rectificative pour 2021, publiée le mardi 20 juillet au Journal officiel

L'intersyndicale UNSA/CFDT/SUD/CGT attend toujours un calendrier prévisionnel de négociation. La Direction s'est engagée à revenir vers les organisations syndicales mi-septembre

### Intéressement

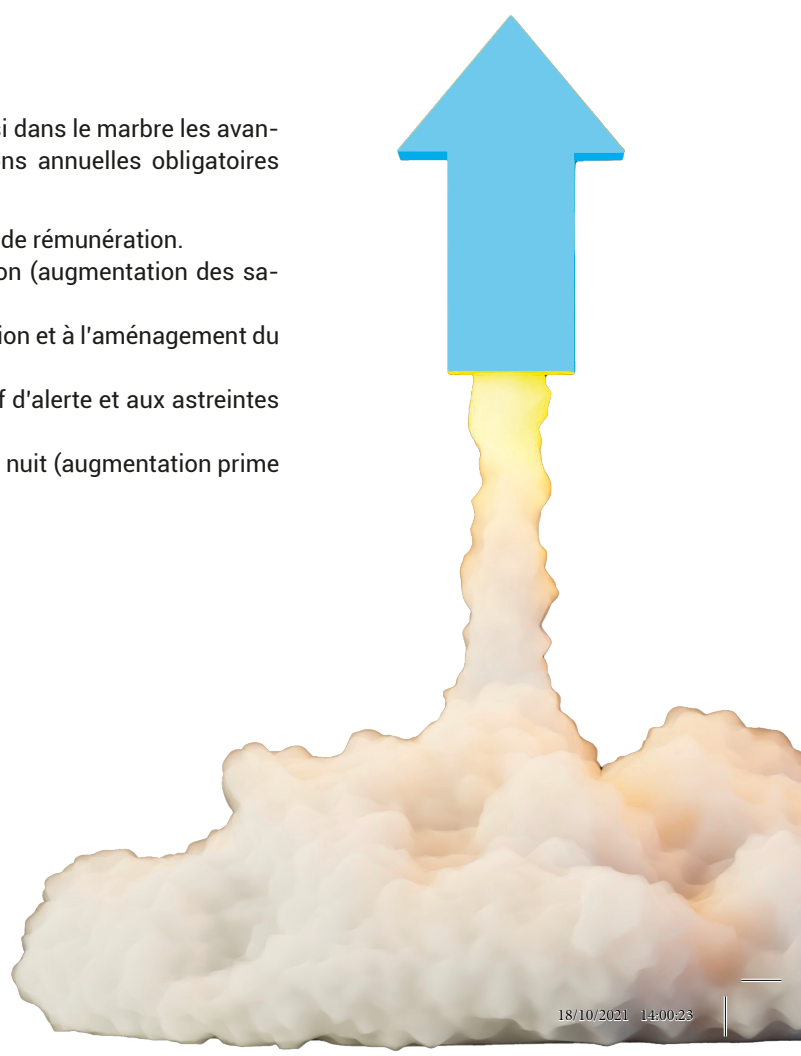
Comme l'an dernier, l'UNSA signe l'avenant relatif à l'intéressement.

**Cet avenant neutralise les absences liées au COVID** pour ne pas pénaliser les salariés.









### Rémunérations

**L'Unsa signe 5 autres avenants** inscrivant ainsi dans le marbre les avancées obtenues lors des dernières négociations annuelles obligatoires NAO.

1. Avenant n°3 à l'accord relatif au Système de rémunération.
2. Avenant n°2 à l'accord sur la classification (augmentation des salaires plancher).
3. Avenant n°7 à l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.
4. Avenant n°4 à l'accord relatif au dispositif d'alerte et aux astreintes (augmentation prime astreinte).
5. Avenant n°4 à l'accord relatif au travail de nuit (augmentation prime de nuit).



 **Propositions UNSA retenues par la Direction**

 <p><b>Prime de vacances :</b></p> <p>Junin 2021 : <b>516 euros</b> pour tous.</p> <p>A compter de Juin 2022 et pour une période indéterminée: <b>816 euros</b> pour tous.</p>	 <p><b>Prime de nuit :</b></p> <p><b>25 euros</b> (au lieu de 20 euros sur l'exercice précédent)</p>	 <p><b>Prime d'astreinte :</b></p> <p>Passage de 220 à <b>250 euros</b></p>	 <p><b>Valeur faciale du Ticket restaurant :</b></p> <p>Passé de 8.90 à <b>9.20 euros</b></p>
 <p><b>Mobilité durable (Vélo et covoiturage) :</b></p> <p><b>25 cts du kilomètre</b> avec un maximum de 400 euros par an. (Fournir une attestation sur l'honneur)</p>	 <p><b>PAO :</b></p> <p>Passage à <b>5,5 %</b> (au lieu de 5,2 %) avec une surveillance sur les écarts de leur montant sur même tranche et toutes tranches confondues (entre le mini et le maxi)</p>	 <p><b>Salaire :</b></p> <p><b>Augmentations individuelles de salaire maintenues à 0.5 % de la masse salariale</b> dont la distribution devra notamment tenir compte des salariés ne l'ayant jamais perçue depuis 5 ans, à savoir 168 personnes.</p>	 <p><b>Congés :</b></p> <p><b>2 jours de congés exceptionnels</b> le 24 et 31 décembre 2020</p>

## — BPIFRANCE

### Télétravail

*L'actualité sociale de Bpifrance a été largement occupée sur le premier semestre par la négociation d'un nouvel accord de télétravail, plus précisément un avenant à l'accord sur la Qualité de Vie au Travail qui traitait du sujet du télétravail.*

L'UNSA a signé cet accord, tout comme FO et le SNB (CFE/CGC).

L'enjeu est de taille et la grande difficulté était à la fois de tirer des ensei-

gnements de la crise sanitaire et de l'expérimentation massive du travail à distance tout en tentant de se projeter vers une situation plus normalisée.

**Les enjeux, à court terme, sont de permettre au plus grand nombre de bénéficier de cet outil puissant d'organisation du temps de travail et de conciliation vie privée et vie professionnelle (d'où le rapport avec la QVT).**

Nous avons pris nos responsabilités

en signant cet accord, certes imparfait, mais avec une clause de revoyure pour mesurer les impacts réels.

A moyen terme, les impacts peuvent être très divers, notamment sur la gestion de l'espace de travail et nous serons très vigilants sur la mise en œuvre étendue annoncée du principe de flexibilité.

### Transformation de la Direction des systèmes d'informations

L'UNSA est très active dans le suivi de la transformation de la Direction des Systèmes d'Informations.

L'introduction à marche forcée de la démarche dite d'agilité à l'échelle (avec l'outil SAFE) n'est pas sans risque pour les équipes qui plus est, dans le cadre d'une refonte entière de la Direction Technique notamment. L'accompagnement du changement (assimilable à une révolution) est un maillon faible et nous avons eu recours à une mission d'expertise menée par SECAFI, dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies.

Cette mission était indispensable, éclairante et une commission de suivi d'indicateurs clés se met en place, réunissant secrétaires des CSE, rapporteurs des CSSCT et Direction.

L'UNSA suivra ce chantier de près et sera vigilante quant à l'impact sur les équipes.



## ■ ICDC



**Attribution d'une prime pour les personnes qui ont dû travailler sur site pendant la pandémie.**



## Pandémie

Le télétravail obligatoire n'est plus la règle depuis le 1er septembre. Nous sommes revenus à la situation normale, c'est-à-dire l'application de l'accord télétravail qui permet jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, avec obligation de 2 jours sur site par semaine.

Par exemple : sur une semaine de 5 jours, si on prend un rtt, on ne peut prendre que 2 jours de télétravail. Si en plus il y a un jour férié, on ne peut prendre qu'un jour de télétravail.

## Négociations

### En cours :

Accord QVT :  
Il devrait se terminer courant octobre.

### A venir :

GPEC : à partir de novembre.  
NAO : janvier 2022.

## Revendications UNSA

- Ouverture d'une négociation pour l'attribution d'une prime pour les personnes qui ont dû travailler sur site pendant la pandémie (alors que le télétravail était la règle pour presque tous).
- Ouverture d'une négociation pour l'attribution de la prime PEPA, dite « Macron ».

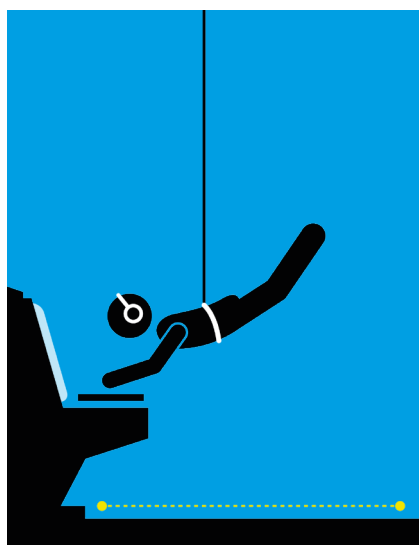
Nous sommes sans réponse de la Direction pour l'instant sur ces deux sujets.



## ■ SCET

### Mission SCET

L'arrivée du nouveau Directeur Général, Romain Lucazeau, a permis des premiers échanges avec les acteurs du dialogue social avec une présentation des enjeux capitaux et des attentes de chacun. Chacun s'attache à saisir cette opportunité pour retrouver une communication saine et plus sereine et qui nous l'espérons sera constructive et profitable à tout le personnel.



**Contexte : dernière chance**

**Objectif : équilibre financier à fin 2022**

**Conséquences :** Bien que dans la continuité des travaux déjà entrepris de transition et de pérennisation de l'activité, on ressent une très forte accélération de la part de la nouvelle Direction, incarnée par M. Romain LUCAZEAU (DG). **La tâche s'annonce ardue mais pas impossible** selon ce dernier, avec déjà des décisions fortes et assumées.

#### Stratégie :

- L'arrêt définitif de certaines activités historiques (point final pour 2025), non sans conséquences sur les équipes et les contrats en cours.
- Une transversalité plus grande entre la SCET et ses filiales (AATIKO/CITADIA/CEI), ayant pour ambition de pouvoir adapter les ressources aux besoins. Ce qui permettrait de soulager efficacement les services ou les filiales qui ne répondent pas à l'équilibre de la balance CA/Effectifs. Cela pourrait prendre la forme de mise à disposition ou de sous-traitance lorsque cela est possible.
- Dynamisation de l'offre commerciale, avec une lecture simple et claire des activités (Support, plaquettes, ...). Définition des cibles et des marchés à attaquer. Accompagnement et renforcement des porteurs de l'offre commerciale.

#### Point de vigilance :

Nous avons demandé que soit portée la plus grande attention à l'échange entre les managers et les collaborateurs restés en place qui ont déjà subis deux Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC).

L'objectif est que la charge de travail ne soit pas insupportable, mais aussi de pouvoir rassurer autant que possible ces derniers sur la situation présente et leur avenir à la SCET.

## ■ CDC HABITAT

### Prime pouvoir d'achat dite « PEPA »



Décision unilatérale de la Direction le 2 septembre 2021.



Tous les collaborateurs dont le salaire ne dépasse pas 3 PMSS auront **500€** et le personnel dit de proximité **600€**.



Un versement sera effectif avant **fin octobre 2021**.





## ICADE

### Résultats 1<sup>er</sup> semestre

La Direction communique : " Les résultats du 1er semestre sont très bien orientés, solides ... portés par les 3 métiers, avec un relèvement de la guidance ". Ces bonnes nouvelles ne doivent pas faire oublier à la Direction qu'il s'agit avant tout de reconnaître le travail de tous les salariés et pas seulement celui des collaborateurs dits «clés». **Force est de constater que peu d'entre nous ont bénéficié d'une augmentation de salaire.**

### Négociations annuelles obligatoires 2021

Conformément à l'accord signé le 30 avril 2021, l'UNSA, avec la CGT et la CFE-CGC, a d'ores et déjà saisi la Direction pour appliquer la clause de revoyure relative à l'enveloppe d'augmentation individuelle et la porter ainsi à 1 % de la masse salariale (au lieu de 0,7 % à ce jour) avec effet rétroactif au 01/07/2021.

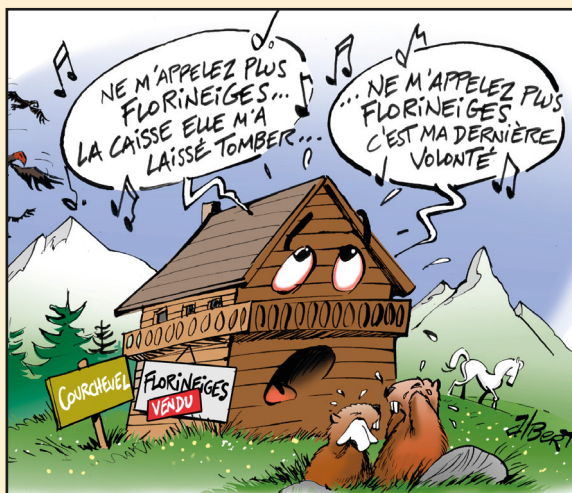
Accord NAO : l'UNSA peut enfin espérer que sa ténacité permettra la mise en place d'un outil impartial visant à enrayer les inégalités actuelles de distribution. Ainsi, chaque salarié sera en mesure d'apprécier le montant de sa prime au regard de critères objectifs.

Intéressement : 5 318 € de reliquat d'intéressement n'ont pu être redistribués au titre de l'année 2020 selon les dispositions de la Loi Pacte. L'UNSA a demandé que des négociations avec la Direction soient engagées dès la rentrée pour ajouter une clause dans "l'accord 2020" et "l'accord 2021-2022-2023" afin d'automatiser la redistribution du reliquat.

### Travail à distance

L'accord sur le travail à distance du 11 juillet 2017 est toujours juridiquement en vigueur à ce jour et doit être appliqué. Aussi, l'UNSA recommande vivement aux salariés souhaitant faire du travail à distance d'en faire la demande sur l'intranet via le menu Applis "Demande de travail à distance", sans tenir compte des informations et contre-informations qu'ils pourraient entendre. C'est le seul moyen d'avoir une cartographie réelle de vos souhaits.

## COURCHEVEL



### Le Chalet sera cédé ou transféré en actif.

Lors du CUEP (Comité unique de l'Etablissement Public) du 17 septembre 2021, par une déclaration liminaire, les organisations syndicales (UNSA, CFDT, CGT, SNUP et CFE CGC) ont demandé au Directeur général, Eric Lombard, de donner sa réponse sur le sort du chalet de Courchevel en gestion au COSOG depuis des décennies.

**Le DG a indiqué en séance qu'il persistait dans sa volonté de céder le chalet. Motif évoqué : cela nuit à l'image de la CDC.**

Le Chalet sera donc cédé ou transféré en actif. L'UNSA ne comprend toujours pas cette décision et les motifs réels qui ont poussé le Directeur général à s'attaquer au patrimoine social de la CDC.

# FOCUS

“  
NOUS SOMMES UNE  
ÉQUIPE SOUDÉE  
AUTOUR D'UN MÊME  
OBJECTIF !  
”

## ■ FOCUS SUR L'ÉQUIPE UNSA ICADÉ



De gauche à droite : Corinne BELLANGER, Benoit TIBERGHEN, Florence LE LAY, Soraya POULAIN.

**L'UNSA est le 1er syndicat chez Icade avec 64 % de représentativité.**

Syndicat réformiste et constructif, n'hésitez pas à contacter vos représentants UNSA Icade qui sont là pour répondre à vos questions.

# Représentants du Groupe UNSA CDC

## ETABLISSEMENT PUBLIC

### Salomé **VAILLANT**

salome.vaillant@caissedesdepots.fr  
06 43 53 42 52

### Behar **BENAÏSSA**

behar.benaïssa@caissedesdepots.fr  
06 02 10 83 49

### Luc **DESSENNE**

luc.dessenne@caissedesdepots.fr  
06 82 80 57 04

## ICDC

### Nathalie **BOUCLY**

nathalie.boucly@caissedesdepots.fr  
01 58 50 65 16

### Patrick **BUSSY**

patrick.bussy@caissedesdepots.fr  
01 58 50 54 27

## BPI FRANCE

### Michel **VIAL**

michel.vial@bpifrance.fr  
04 72 60 57 84

### Philippe **FLEURENTIN**

philippe.fleurentin@bpifrance.fr  
03 87 69 03 75

### Fabienne **FOURLIN**

fabienne.fourlin@bpifrance.fr  
01 41 79 88 43

### Mathieu **COGNET**

mathieu.cognet@bpifrance.fr  
01 41 79 99 97

## TRANSDEV

### Stéphanie **BACHELET**

stephanie.bachelet@transdev.fr  
01 74 34 22 48

## SFIL

### Sabine **MICHEL-DURAND**

sabine.michel-durand@sfil.fr  
01 73 28 86 08

## ICADE

### Corinne **BELLANGER**

corinne.bellanger@icade.fr  
01 41 57 89 68

## CDC HABITAT

### Marie-Thérèse **VALLET**

jfmtvallet@aol.com  
06 82 16 18 29

### Karine **GIORDANO**

karine.giordano@cdc-habitat.fr  
04 78 95 59 28

### Isabelle **GASPAR**

isabelle.GASPAR@cdc-habitat.fr  
01 80 49 79 00

### Jocelyne **MENDY**

jocelyne.MENDY@cdc-habitat.fr  
01 79 78 09 64

## ADOMA (CDC HABITAT)

### Said **AKIL**

said.akil@adoma.cdc-habitat.fr  
01 40 61 43 62

## SOCIÉTÉ FORESTIERE

### Alain **GUILLON**

alain.guillon@forestiere-cdc.fr  
01 40 39 81 25

## AGR

### Sylviane **GLOUX**

sylviane.gloux@caissedesdepots.fr  
02 41 05 21 17

## CDC BIODIVERSITE

### Gautier **MADDOE**

gautier.madroe@cdc-biodiversite.fr  
01 76 21 75 08



VOIR PLUS LOIN AVEC L'UNSA

**Tout l'UNSA dans votre poche !**

Téléchargez notre application  
Android dans le Play Store Google



UNSA CDC  
Julien Bottemanne - Actualités et  
magazines

**Bientôt disponible également sur iOS**

L'UNSA Groupe CDC c'est aussi sur [cdc.unsa.org](http://cdc.unsa.org) et sur :

