UNE AUTRE INFO

BULLETIN MENSUEL UNSA CDC

255
Avril 2022

SOMMAIRE

p.1
Résultats du groupe CDC

p.2 - p.3
Discriminations : les bonnes intentions, c'est bien... mais les actes, c'est mieux !

p.3
Statistiques du télétravail par direction

p.4
La dette de la CDC

RÉSULTATS DU GROUPE CDC :
+ 4,6 MILLIARDS D'EUROS, RIEN POUR LES PERSONNELS. CHERCHEZ L'ERREUR !

Lors du CMIC (Comité Mixte d'Information et de Concertation) du 23 mars 2022, le Directeur général a présenté aux représentants du personnel les résultats du Groupe CDC. **Le Groupe Caisse des Dépôts affiche une performance historique pour l'année 2021, avec plus de 4,6 milliards d'euros de résultat net**.

L'UNSA se félicite de ces excellents résultats obtenus grâce à l'investissement et à l'engagement sans faille des personnels du Groupe Caisse des Dépôts. L'ensemble du personnel a répondu présent pour la deuxième année consécutive de crise sanitaire.

Lors de ces dernières semaines, le Directeur général a annoncé dans la presse et lors d'interviews télévisées qu'il fallait mieux redistribuer les résultats en direction des salariés. Eric Lombard a également reconnu que les salaires stagnaient et que cette situation était un danger pour la stabilité économique et l'équilibre social.

L'UNSA partage cette analyse et a réitéré, comme chaque année, **la mise en place d'un système de redistribution d'1% des résultats** en direction de tous les personnels publics et privés du Groupe Caisse des Dépôts.

Malheureusement, la Direction générale a fermé la porte en répondant que chaque filiale du Groupe avait un modèle différent et une politique de rémunération propre. Cette position est antinomique avec la Vision Groupe affichée par la Direction. Avec de tels résultats, le Directeur général ne pourra rester indifférent à cette demande juste et légitime. Les personnels ne comprennent plus d'un côté, le discours médiatique d'Eric Lombard et de l'autre côté, le refus de négocier un accord de redistribution en interne.

L'UNSA est pour une juste reconnaissance du personnel. il est temps de passer des paroles aux actes !

DISCRIMINATIONS : LES BONNES INTENTIONS, C'EST BIEN… MAIS LES ACTES, C'EST MIEUX !

En cette année électorale, il n'y a pas que les politiques (voire les organisations syndicales !) qui y vont de leurs déclarations et autres promesses. La Direction déploie beaucoup d'énergie et nous bombarde de communications et messages empreints de paradoxes proches du « faites ce que je dis, pas ce que je fais » !

Deux illustrations récentes :

- La publication de l'index égalité professionnelle F/H.
- L'auto-satisfaction de notre DRH sur l'exemplarité de l'Etablissement public en matière de politique vis-à-vis des seniors (*cf. article NEXT du 17 mars : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2873752/la-caisse-des-depots-s-engage-pour-la-non-discrimination-liee-a-l-age*).

Malheureusement, entre l'affichage et la réalité, il y a un certain décalage !

L'index égalité professionnelle Femmes – Hommes de l'Etablissement public se situe à 92/100 pour 2020, comme en 2019. Score certes honorable si on le compare à la moyenne nationale à 86/100, mais en deçà de ce qu'on pourrait attendre d'un établissement comme le nôtre qui se targue de zéro discrimination ! Pas d'amélioration pour le critère prépondérant « écart de rémunération femmes-hommes » qui stagne à 37/40.

A noter également que là où l'on attendrait l'exemple (et même l'exemplarité), c'est-à-dire l'égalité des rémunérations de notre direction et haut encadrement, la régression persiste avec 2 femmes uniquement parmi les 10 plus hautes rémunérations, avec le navrant constat qu'après avoir obtenu un 10/10 pour ce critère « part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations » avec 4 femmes en 2017, aucun correctif n'a été apporté depuis ! Pénalité donc qui nous vaut ce statu quo au niveau de l'index, qui rappelons-le, avait atteint pour le 1er exercice du genre pour l'année 2017 l'honorable note de 97/100 !

Peut mieux faire donc, d'autant plus que la Direction a la main !

Comment fonctionne l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

La loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, entrée en vigueur en 2019 a instauré un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet outil, destiné aux entreprises d'au moins 50 salariés, s'articule autour de cinq critères :

- L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
- L'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ;
- L'écart dans les promotions (15 points) ;
- Les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;
- La part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

Du côté des seniors, idem ! La lecture de l'article sur NEXT consacré à la signature par notre DRH d' « **un acte d'engagement » (sic) sur la place des plus de 50 ans en entreprise, « La CDC s'engage pour la non-discrimination liée à l'âge** » nous laisse quelque peu perplexes.

Nous sommes ravis que notre DRH ait enfin mesuré la discrimination avérée que subissent les seniors, et ce dès 50 ans, malgré toute l' « attention » et autres recommandations censées leur être accordées dans les accords et guides managériaux ces dernières années. Mais néanmoins fort déçus – c'est un euphémisme – par l'absence d'engagement en matière de non-discrimination en termes de rémunération. Quand on connaît les écarts défavorables observés lors des avancements, promotions et primes par rapport à ceux accordés à l'effectif des moins de 50 ans, que l'UNSA pointe et dénonce chaque année, comment interpréter cet « oubli » fâcheux de l'équité de traitement et de rémunération, pourtant essentiel, élémentaire ?! De belles paroles et intentions encore une fois que contredisent les faits, ça ne coûte en l'espèce pas grand-chose, l'habituel affichage de façade derrière lequel s'abrite la Direction.

Comme à l'UNSA nous pratiquons l'optimisme autant que faire se peut, tout comme la persévérance, nous avons cependant l'espoir que grâce aux excellents, voire spectaculaires résultats 2021 de la CDC que doit annoncer notre DG fin mars, nos dirigeants trouveront les moyens de leurs généreuses ambitions en redistribuant, équitablement, à l'ensemble des personnels, femmes/hommes, publics/privés, jeunes/séniors ce à quoi non seulement ils ont contribué et conséquemment ce qui leur est dû, sachant que tous sont touchés par l'inflation galopante de ces derniers mois, insuffisamment compensée par nos dirigeants qui ne cessent de rogner sur les enveloppes budgétaires, PVO, avancements etc…

L'UNSA PRÉFÈRE JUGER LES ACTES AUX PAROLES !

STATISTIQUES DU TÉLÉTRAVAIL PAR DIRECTION

L'UNSA se félicite d'avoir signé l'accord télétravail, qui permet à TOUS les agents de bénéficier du télétravail.

En effet, depuis la mise en place massive du télétravail, certaines directions sont encore un peu à la traîne et expriment des réticences à développer le télétravail fixe. Pour pallier cela, l'UNSA revendique 135 jours de télétravail occasionnel (contre 45 actuellement).

Lors de la dernière réunion des délégués du personnel, l'UNSA a reçu de la part de la Direction des données sur le télétravail que nous avons mises en forme afin de vous les partager.

Les statistiques suivantes présentent la répartition des agents (privés) par Direction et par dispositif télétravail :

Télétravail	En nombre					Répartition en %				
DIRECTIONS	45 jours	1j	2j	3j	TOTAL	45 jours	1j	2j	3j	TOTAL
BDT	345	11	228	125	**709**	49%	2%	32%	18%	100%
SYND	13	1	6	1	**21**	62%	5%	29%	5%	100%
DEOF	46		63	13	**122**	38%	0%	52%	11%	100%
DFIN	43	1	115		**159**	27%	1%	72%	0%	100%
DG	9		1	1	**11**	82%	0%	9%	9%	100%
DG2C	16	1	35	2	**54**	30%	2%	65%	4%	100%
DGAU	2		4	26	**32**	6%	0%	13%	81%	100%
DGDR	28	2	59	15	**104**	27%	2%	57%	14%	100%
DIRCOM	26		20		**46**	57%	0%	43%	0%	100%
DJF0SA	35	3	64	2	**104**	34%	3%	62%	2%	100%
DPS	93	3	87	28	**211**	44%	1%	41%	13%	100%
DRH GROUPE	48	2	54	18	**122**	39%	2%	44%	15%	100%
DRIIE	6				**6**	100%	0%	0%	0%	100%
FRR	5		20	13	**38**	13%	0%	53%	34%	100%
GDADFE	66		64	11	**141**	47%	0%	45%	8%	100%
GPS	11		6		**17**	65%	0%	35%	0%	100%
SGG	99	1	97	134	**331**	30%	0%	29%	40%	100%
TOTAL	891	25	923	389	2228	40%	1%	41%	17%	

L'UNSA reste vigilante pour que la mise en place des différents dispositifs de télétravail reste homogène et intervient régulièrement auprès de la DRH pour éviter toute discrimination.

Que vous soyez de statut privé ou fonctionnaire, si vous estimez être injustement écarté de l'un de ces dispositifs, nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans la recherche d'une solution.

VOUS POUVEZ COMPTER SUR L'UNSA POUR VOUS INFORMER ET VOUS SOUTENIR !

La DETTE de la CDC

La DETTE de la CDC vis-à-vis des personnels de l'Établissement public s'élève au 1er avril 2022 à 646 000 €.

En effet, l'**UNSA revendique le versement d'une prime mensuelle de 100 € d'avril à décembre 2022** (soit 900 € au total).
L'effectif de l'Etablissement public au 31 décembre 2021 est de 6 460 agents.
La Direction de la CDC n'ayant pas fait ce premier versement en avril, sa dette envers le personnel s'élève à : 6 460 agents x 100 euros = **646 000 €**
Pour rappel, les résultats CDC sont de 4,6 Milliards €.

Monsieur le Directeur général,

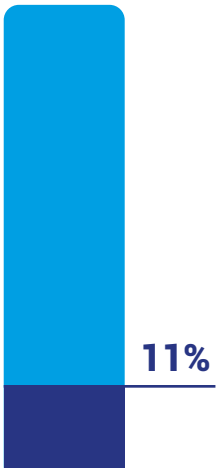
Au regard des résultats annoncés le 23 mars 2022, l'UNSA vous demande d'allouer cette année 900 € à tous les personnels publics et privés de la CDC.

A ce jour, vous devez 100 € à chaque agent, soit un montant total de 646 000 €.

L'UNSA vous demande de payer cette dette le plus rapidement possible par tout moyen à votre convenance.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Salomé Vaillant
Secrétaire générale UNSA



Niveau de la dette !

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre vos intérêts.
Ensemble exigeons une meilleure répartition des richesses !

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

Scan me