



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

Info Groupe UNSA N° 33

Juin 2022

Ensemble construisons le Groupe CDC



Caisse
des Dépôts
GROUPE

Sommaire

03.

UNE CONFÉRENCE UNSA CDC

Thème : Bien-être au travail
Invité : André Comte-Sponville
Philosophe

04.

ACTUALITÉS À L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC CDC

Campus
Cosog
Prime d'intéressement

06.

DISCRIMINATIONS

Les bonnes intentions, c'est bien...
mais les actes, c'est mieux !

08.

A QUOI SERT LE SYNDICALISME À LA CDC ?

Vous êtes nombreux, particulièrement
les nouveaux arrivés, à vous poser
cette question

09.

UN HAUT TAUX D'ADHÉSION EN 2022

09.

NÉGOCIATIONS EN COURS

10.

INTERVIEW

Pierre Fourcail

12.

ADOMA

Négociation de l'accord intéressement
2022-2024

Négociation de l'accord égalité
Femmes Hommes

Prime de vacances

L'UNSA donne des couleurs à vos
loisirs vacances

Questions sur le Ségur

14.

CDC HABITAT

15.

CDC INFORMATIQUE

16.

LES AGR

On peut compter sur l'UNSA pour
défendre vos rémunérations

17.

BPIFRANCE

CONGRÈS UNSA BPIFRANCE

18.

COURCHEVEL

Le Chalet sera cédé ou transféré en
actif

UNE CONFÉRENCE UNSA CDC

Dans sa logique de syndicalisme de service, l'UNSA CDC propose de nouveaux rendez-vous. Ceux-ci ont pour objet d'approfondir, mieux comprendre et mieux appréhender les thématiques du moment.

Le mardi 14 juin 2022, l'UNSA CDC a organisé une conférence en compagnie du **philosophe André Comte-Sponville sur le bien-être au travail.**

Véritable succès, retrouvez l'intégralité de la conférence en vidéo sur notre page Youtube : UNSA groupe CDC.



André Comte-Sponville
Philosophe

ACTUALITÉS À L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC CDC



CAMPUS

Après l'abandon du site d'Ivry, quel sera le Campus francilien pour les personnels de la CDC : **Austerlitz ou Montparnasse ?**

Suite aux nombreuses interpellations et notamment au combat de l'UNSA pendant plus d'un an, le Directeur général de la CDC, Eric Lombard, a écouté son personnel et a décidé en décembre 2021 de suspendre le déménagement envisagé de plusieurs milliers d'agents vers le Campus d'Ivry. Ce dont l'UNSA se félicite !

La Direction générale a pris l'engagement d'entrer en concertation avec les organisations syndicales pour choisir un nouveau lieu.

Ce nouvel emplacement doit remplir de multiples objectifs, dont entre autres :

- Être bien desservi en transport en commun,
- Être en zone non inondable,
- Répondre aux normes RSE.

L'UNSA a participé à toutes les réunions de concertation et la Direction a identifié 3 sites :

- Le Campus Ivry
- L'immeuble de la BPCE à Austerlitz
- Les locaux de la CNP au-dessus de la gare Montparnasse

Il a été demandé aux organisations syndicales de remplir une grille de notation sur ces différents sites proposés.

Les déménagements sont prévus entre 2025 et 2030.

L'UNSA a refusé de noter le site d'Ivry car nous demandons que cette solution soit définitivement écartée.

Les sites d'Austerlitz et de Montparnasse ont eu une note identique. L'UNSA estime que ces deux sites ont chacun des avantages, alors qu'Ivry ne présentait que des inconvénients.

A l'heure où la consultation des français sur des choix de société semble émerger dans tous les programmes des partis politiques et du Gouvernement, il serait intéressant que la Direction générale de la CDC organise pour avis une consultation des personnels franciliens. Cela serait incontestablement un indicateur objectif !

Le Directeur général doit prendre une décision définitive le 19 juillet prochain ! Le fera-t-il seul ou en écoutant les personnels et leurs représentants ?

Dossier à suivre.

FRAUDE, TRICHERIE, ÉTHIQUE AU COSOG : SUITE ET FIN D'UN MAUVAIS FEUILLETON !

Le 14 avril dernier, un vif débat a eu lieu en Conseil d'administration entre les élus du Cosog. Il portait sur des mesures à prendre concernant une fraude découverte par les services administratifs sur les prestations Loisirs d'un ouvrant droit détenant, par ailleurs, un mandat d'élu au sein de l'association (<https://cdc.unsa.org/fraude-tricherie-ethique-des-comportements-incomprehensibles-et-inadmissibles/>).

Si cet élu n'a pas jugé opportun de démissionner de ses mandats, il a tout de même reconnu les faits et remboursé les sommes des prestations Crédit vacances et Aide aux loisirs perçues indûment pendant 2 années consécutives.

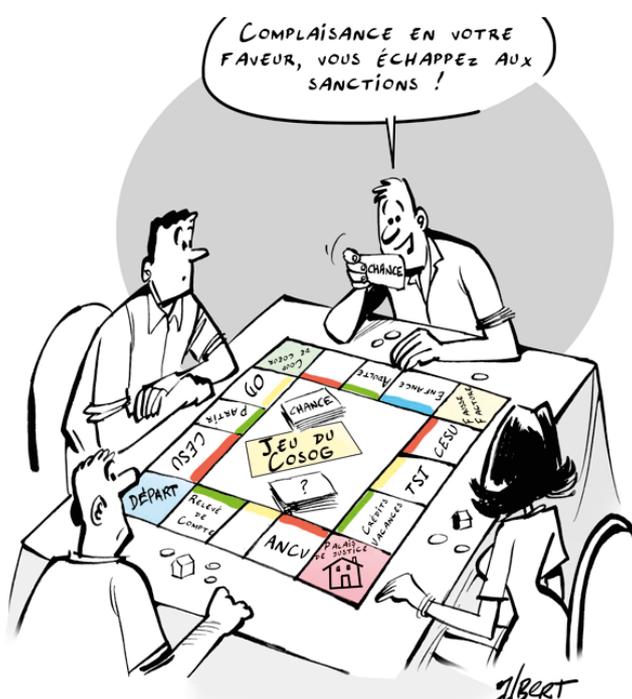
Depuis ce Conseil et à la suite de plusieurs publications syndicales, les personnels ont découvert qu'il s'agissait d'un "camarade" CGT (<https://cdc.unsa.org/cosog-la-cgt-de-letablissement-public-aux-abois/>). Comme nous l'indiquions dans notre communication, l'UNSA ne souhaitait pas faire d'amalgame entre une personne et l'ensemble des membres de la CGT.

Le Secrétaire général de l'USCD CGT (syndicat CGT Groupe CDC) vient, dans un courrier envoyé le 5 mai dernier au Président du Cosog, de retirer tous les mandats de l'ouvrant droit fraudeur au sein du Cosog. Nous nous en félicitons et cela met fin provisoirement à ce mauvais feuilleton qui ternit incontestablement l'image du Cosog.

Restent les éventuelles poursuites judiciaires que peut diligenter la CDC en tant que membre de droit et principal contributeur du Cosog.

Certaines organisations syndicales reprochent à l'UNSA d'avoir mis sur la place publique cette affaire ! C'est leur droit, mais il n'était pas possible, à nos yeux, de faire l'autruche sur un sujet aussi grave, d'autant que l'UNSA détient la Présidence du Cosog.

Le Cosog est une belle association qui agit dans l'intérêt des agents, avec des personnels administratifs qui sont les garants de son bon fonctionnement et de sa neutralité en matière de distribution des prestations mises en place par les élus. **L'UNSA continuera d'agir pour que cela perdure et ne cautionnera jamais de tels agissements !**



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 :

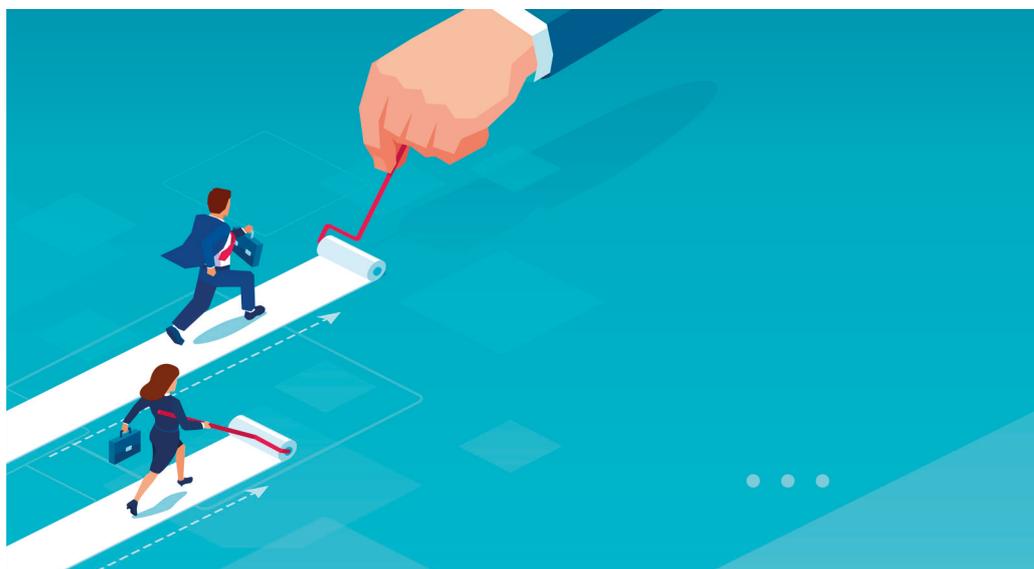
- L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
- L'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ;
- L'écart dans les promotions (15 points) ;
- Les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;
- La part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

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 !



A quoi sert le syndicalisme à la CDC ?



Vous êtes nombreux, particulièrement les nouveaux arrivés, à vous poser cette question.

Outre ce rôle de défense individuelle, le syndicalisme sert surtout à porter vos revendications, négocier avec la Direction et contractualiser ou pas des accords.

Cela est tout à fait légitime car il n'existe pas de manuel ou de guide de présentation donnés par l'employeur lors de votre recrutement à la CDC, sauf ceux établis par les organisations syndicales et diffusés à leur initiative.

En premier lieu, il faut savoir que les représentants syndicaux sont là pour vous renseigner, vous aider, vous assister en cas de besoin et vous soutenir dans vos évolutions de carrières.

Outre ce rôle de défense individuelle, le syndicalisme sert surtout à porter vos revendications, négocier avec la Direction et contractualiser ou pas des accords.

A la CDC, le dialogue est riche et améliore les droits des salariés et fonctionnaires : intéressement, épargne salariale, qualité de vie au travail (QVT), télétravail, accord-cadre, ... la liste est longue des acquis obtenus ces dernières années, notamment par les syndicats réformistes.

Vous avez dit syndicats réformistes ? En effet, il existe deux types de syndicalismes à la CDC : réformiste ou contestataire ! L'UNSA se situe clairement dans la première catégorie. Son objectif est d'améliorer les conditions de vie et de travail des personnels. Pour cela, elle propose, négocie et signe des accords avec l'employeur lorsque des avancées sont obtenues. La CFDT a les mêmes pratiques, mais avec une logique confédérale ce qui l'oblige à suivre des orientations nationales, à l'inverse de l'UNSA, qui décide de ses choix uniquement au niveau de l'entreprise ou de l'administration.

Les autres syndicats : CGT, SNUP et désormais la CGC sont dans un syndicalisme d'opposition, voire de renversement de société pour certains. Ils ne signent quasiment jamais d'accord ! C'est leur choix et nous le respectons.

Mais, oui il y a un mais, sans signature d'accord, bon nombre de mesures et avantages qui existent à la CDC et dont vous bénéficiez, n'existeraient pas.

Un accord est valide et applicable, uniquement s'il recueille au moins 50% des voix obtenues lors des élections professionnelles. En l'occurrence, le CUEP (Comité Unique de l'Etablissement Public) à la CDC.

Sans accord majoritaire, l'employeur CDC ne pourrait pas mettre en place les nombreuses

dispositions contenues dans les accords.

Ces élections ont lieu tous les 4 ans et les prochaines auront lieu du 1er au 8 décembre 2022. L'enjeu est donc d'importance car il déterminera cette représentativité syndicale. Il sera décisif et reflétera vos attentes pour les 4 prochaines années.

L'UNSA CDC, première organisation syndicale de l'Etablissement public, mais aussi du Groupe CDC, sera au rendez-vous de cette échéance avec toujours les mêmes objectifs et les mêmes pratiques syndicales.

Nous espérons que la lecture de cet article vous permet désormais d'en savoir plus et de mesurer l'importance du syndicalisme au sein de l'Etablissement.

Alors, soyez acteur de votre avenir en participant aux élections bien sûr, mais aussi, pourquoi pas, en vous investissant au sein de l'organisation syndicale de votre choix !



UN HAUT TAUX D'ADHÉSION EN 2022 !

Une très bonne nouvelle en ce milieu d'année : Jamais de son histoire l'UNSA Groupe CDC n'a compté autant d'adhérents ! La dynamique constatée se confirme et nous conforte pleinement dans nos actions.

Fin 2021, le renouvellement d'une partie de notre équipe nous a permis d'accentuer l'accompagnement individuel, de réorienter nos communications sur le concret de votre quotidien et d'être plus proches des personnels.

Nous y voyons aussi le signe que notre volonté de transparence est bien perçue, aussi bien dans nos négociations et prise de positions avec la Direction, par nos nombreuses publications, ainsi que dans la gestion de notre syndicat par notamment la publication détaillée de nos comptes au Journal Officiel.

Enfin nous y voyons la reconnaissance de nos différents travaux de négociations, même si certains comme Courchevel n'ont pas abouti, d'autres comme Ivry, l'accord Cadre ou encore plus récemment le supplément de 750 euros d'intéressement pour tous ont été de belles victoires.

Loin de nous l'idée de nous auto-satisfaire, nous devons constamment évoluer dans un monde qui bouge mais ça fait parfois du bien de regarder derrière son épaule et de voir que l'on est suivi par tant d'agents, cadres et non-cadres, qui se syndiquent à l'UNSA.

Merci À Toutes Celles Et Ceux Qui Font Confiance À Notre Organisation !

Interview



Pierre Fourcail

Secrétaire général adjoint de l'UNSA Groupe CDC
Représentant Syndical UNSA au CMIC

Salarié de droit privé.

Diplômé d'un 3ème cycle de Finance à l'Université de Grenoble et d'un 3ème cycle de Politique Publique à Sciences-Po Paris.

Après 20 ans passés dans les métiers de la gestion de fonds puis sur les marchés financiers, Pierre est entré à la CDC en 2009 en tant que Trésorier à la Direction financière.

Il est nommé Secrétaire général adjoint UNSA Groupe CDC en 2021.

Parmi ses mandats, il est notamment élu au Comité Unique de l'Établissement public (CUEP) de la Caisse des Dépôts, représentant syndical au Comité Mixte d'Information et de Concertation (CMIC) et membre du bureau de la Fédération Banques-Assurances.



Le secteur de la Banque assurances fait face, et ce, depuis de nombreuses années à de multiples défis.

Interview

Bonjour Pierre, tu as été élu en mars 2022 au Bureau de la Fédération Banques Assurances. En quoi consiste ce rôle ?

Pour préciser, la Fédération représente bien évidemment les banques et les assurances mais aussi les sociétés financières. Cela regroupe près de 13 000 adhérents. Le bureau en charge de son administration est composé de 8 membres issus de la banque et 8 du monde de l'assurance dans le respect de la parité.

Dans ce bureau, nous avons pour missions de proposer des formations qui s'appuient sur le Centre d'Etude et de Formation de l'UNSA (CEFU) et d'apporter un soutien juridique via le service juridique national ainsi que par un cabinet d'avocats conventionné.

Au-delà de ces aides, nous développons les sections qui se créent et représentons le secteur au sein des instances de l'UNSA nationale.

Que comptes-tu apporter ?

Le Groupe Caisse des Dépôts est une entité composée de multiples statuts et activités. De ce fait, nous disposons de nombreux accords qui permettent des modes de négociation variés et surtout d'approches originales qui n'ont pas forcément cours dans des établissements plus classiques. De ce fait, notre apport permettra d'élargir la vision qui prévaut jusqu'ici.

Quels sont les sujets d'actualités dans cette Fédération ?

Le secteur de la Banque assurances fait face, et ce, depuis de nombreuses années à de multiples défis. Sans pour autant être exhaustif, on peut citer la digitalisation, la blockchain, les cryptomonnaies, la COVID, le télétravail, la réglementation, le dérèglement climatique... Tout cela conduit à des modifications en profondeur que nous accompagnons par nos réflexions dans les différentes instances. Mais si nous devons retenir qu'un seul sujet d'actualité, c'est bien celui du pouvoir d'achat qui resterait. Comment permettre à celles et ceux qui accompagnent tous ces changements, de ne pas subir au quotidien les affres de l'inflation et que les mesures prises pour y parvenir garantissent une cohérence économique à nos structures ?

ADOMA

Négociation de l'accord intéressement 2022-2024 LES PROPOSITIONS DE L'UNSA

Des réunions de négociations ont eu lieu les 9, 17 et 31 mai 2022. Comme à son habitude, l'UNSA a été inventive et force de proposition.

Propositions UNSA

La base de calcul de l'intéressement relatif aux exercices 2022 –2024 est répartie comme suit :

1. L'atteinte des objectifs d'excédent brut d'exploitation,
2. L'atteinte des objectifs du TOC de Gestion. (taux d'occupation)
3. Résultat enquête de satisfaction client

Les absences liées aux crises sanitaires, catastrophes naturelles ou industrielles doivent être assimilées à du temps de travail effectif (dont chômage partiel)

La Direction a proposé un projet d'accord pour lequel l'UNSA s'est opposée aux critères dont les salariés n'ont pas des marges de manœuvre, exemple :

- Les impayés qui présentent des contraintes comme la suspension de l'APL ou la problématique des dossiers contentieux.
- Le résultat net
- Le TOC de structure

Ce sont là des conditions préalables pour une signature par l'UNSA.

Négociation de l'accord égalité Femmes Hommes L'UNSA A SIGNE LE NOUVEL ACCORD

Le mardi 15 mars 2022 a eu lieu la dernière réunion de négociation sur le sujet. Les propositions de l'UNSA 100 % pragmatiques ont été largement reprises dans l'accord.

Prime de vacances LA PRIME DE VACANCES REVENDIQUÉE PAR L'UNSA SERA VERSÉE CE MOIS DE JUIN.

Le montant de la prime de vacances prévue par l'article 1.15 de l'accord relatif au Système de rémunération et par l'accord NAO 2021, dont le montant était de 816 € brut, est portée à 830 € brut pour un salarié à temps complet présent pendant toute la période de référence.

Cette mesure entre en vigueur à compter de la prime versée en juin 2022 au titre de l'exercice de référence du 1er juin 2021 au 31 mai 2022.

Il est rappelé que cette prime, calculée au prorata du temps de travail et de présence sur une période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, est attribuée aux salariés inscrits aux effectifs de l'entreprise le dernier jour du mois de son versement.

L'UNSA donne des couleurs à vos loisirs vacances... DES PRESTATIONS AMELIOREES PAR LE NOUVEAU CSE GRACE AUX ELUS UNSA.

Une nouvelle solution sera prochainement mise en œuvre, découvrez la...

Le CSE Central a en gestion les Activités Sociales et Culturelles (ASC), les élus UNSA, majoritaires dans cette instance, ont à cœur de dépolssiérer et moderniser cette gestion. Une nouvelle solution sera prochainement mise en œuvre.

La pandémie en 2020, nous a forcé à annuler et/ou modifier les prestations ASC, souvent avec de la perte financière, car les contrats sont négociés et signés année N-1 et que ni les prestataires, ni les élus n'étaient préparés à la gestion des ASC en pandémie Covid 19.

La pandémie continuant en 2021, a fait prendre des décisions aux élus ASC pour qu'il n'y ait aucune perte financière et pour que la totalité des subventions (1,8 millions d'euros) soit reversée aux salariés notamment à travers les chèques ANCV et les chèques CADHOC Noël et rentrée scolaire. Vous avez pu constater que le barème a été amélioré conformément aux engagements de l'UNSA Adoma lors des élections. Il en est de même pour la prime de Noël : chaque salarié adulte, avec ou sans enfant, bénéficie désormais d'un carnet de chèques cadhoc de 90 euros. Les adultes avec enfants n'en bénéficiaient pas et en étaient exclus par l'ex majorité constituée par un autre syndicat pendant plusieurs années.

La crise sanitaire, continuant en 2022, a contraint les élus à modifier en profondeur le modèle de gestion des ASC. Depuis l'automne 2021, les élus ASC cherchent à rétablir, puis à augmenter le niveau des prestations proposées aux salariés.

C'est dans cet objectif que les élus UNSA ont proposé et ont fait valider le 3 mars 2022 en réunion plénières du CSE Central une solution innovante qui va radicalement moderniser notre CSE Central pour :

- Garantir aux salariés les meilleurs avantages ! Accroître leur pouvoir d'achat dans un contexte social de plus en plus difficile. (Vacances, Billetterie, Shopping...)
- Economiser un temps précieux grâce à des outils intuitifs et accessibles à tous (Appli Mobile, Outils de gestion et communication, comptabilité simplifiée...)

Cette solution est 100% garantie en Vitamines CE : c'est donc plus de pouvoir d'achat pour les salariés, plus d'efficacité pour notre CSE Central et plus de convivialité pour TOUS.

En toute transparence, les élus font valider toutes les décisions par un vote en réunion plénière. Les comptes rendus et les rapports d'activité et les comptes du CSE Central sont mis en ligne.

Questions sur le Ségur

Nous avons posé des questions sur les fonctions concernées par l'augmentation Ségur 183 euros net, sur le calendrier et sur les solutions à prévoir pour les fonctions non concernées. L'UNSA a fait part d'un argumentaire en séance qui reprend le rôle primordial (lien social) des fonctions susceptibles d'être écartées comme les secrétaires, les OM, les RR, l'encadrement et les services supports des sièges.

Nous retenons les points suivants :

Des échanges sont en cours avec les ministères, la situation évolue de jour en jour mais elle n'est pas stabilisée. Plus précisément la Direction discute avec les Directions centrales (DIHAL, DGCS, DGEF); La Direction est prudente et ne se prononce pas sur les fonctions éligibles au Ségur, mais elle (comme nous) aspire à satisfaire le maximum de salariés par ce biais.

Selon la Direction, 3 idées essentielles sont à retenir :

1. Essayer d'avoir une large marge
2. Etre certain d'obtenir les financements
3. Avoir des conditions favorables pour l'équilibre interne en cas de négociation concernant les fonctions non éligibles

L'application des mesures éventuelles prendra effet au 1^{er} avril 2022, en paie elle devrait concerner une ligne spécifique pour la première année et dépendra du financement pour la suite.

Les négociations à venir sur la classification et sur les mesures salariales annuelles seront sans doute impactées par le facteur Ségur. A suivre...



CDC HABITAT

L'équipe UNSA CDC HABITAT est soudée, toutes les catégories sociaux-professionnelles sont représentées (employés de proximité aux cadres en passant par les agents de maîtrise). 1er syndicat du Groupe CDC HABITAT, nous sommes néanmoins confrontés à une opposition systématique des autres syndicats à notre rencontre et ils en oublient l'essence même des valeurs syndicales que sont : **la défense des salariés, celle de nos accords et des conditions de travail.**

Un journal mensuel à l'attention de tous nos syndiqués de l'UES CDC HABITAT permet d'avoir l'actualité du moment.

Deux avenants signés ont permis de neutraliser les absences liées à la COVID pour les primes d'intéressement et participation.

Des projets de grandes envergures ont vu le jour avec le rapprochement des agences ex SNI et ex SCIC HABITAT en région avec de grandes différences (locataires, gestion du patrimoine). Des réorganisations se mettent en place à la comptabilité, aux régularisations de charges, l'industrialisation du travail et depuis peu le test du travail en « flex office » pour plusieurs services.

La perte des domaniaux et les changements à la tête de la gouvernance ainsi que les départs de Directeurs de service ne font qu'accroître l'inquiétude des collaborateurs.

Tous ces changements ont eu pour effet de déstabiliser le personnel, de lui faire perdre l'intérêt du travail, d'où une augmentation des arrêts pour maladie et des risques psychosociaux.

La Direction a reçu à plusieurs reprises une délégation UNSA pour un allègement du calendrier de toutes ces réorganisations, qu'une meilleure communication soit faite et surtout une attention toute particulière aux conditions de travail qui se dégradent. Bien que nous ayons été entendus le « rouleau compresseur » est en marche.

Nous avons également sollicité la Direction pour qu'une augmentation du pouvoir d'achat soit effective rapidement compte tenu de l'augmentation du coût de la vie. Nous restons non seulement vigilants, mais nous accompagnons les salariés qui nous sollicitent.

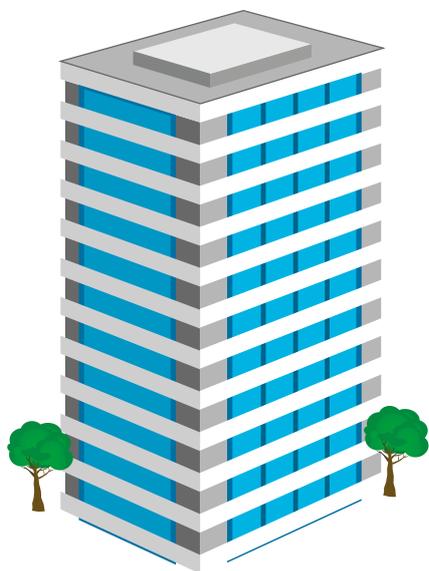
L'UNSA est présente dans tous les CSE. Les élections professionnelles arrivent à grands pas et nous avons d'ores et déjà envoyé un document à tous nos syndiqués pour connaître leur intention de se présenter ou non sur nos listes.

Pour autant, des négociations ont abouti et des accords signés :

- La cotation des gardiens qui a permis à bon nombre d'entre eux de changer de catégorie d'employé à agent de maîtrise et ainsi bénéficier d'un rétroactif de salaire de 36 mois.
- Une GEPP Groupe (ex GEPC) qui octroie entre-autre une prime de 2800€ en cas de changement d'emploi lorsque le collaborateur travaille sur un poste dit en décroissance, ainsi qu'un abondement de 30% du CET lors du départ à la retraite.
- Accord Groupe sur la politique handicap
- Accord télétravail Groupe et ensuite décliné sur ADOMA, les SIDOM et UES CDC HABITAT

En cours ou bien à venir

- Accord Groupe sur la Qualité de vie au travail
- Accord d'intéressement pour l'UES CDC HABITAT





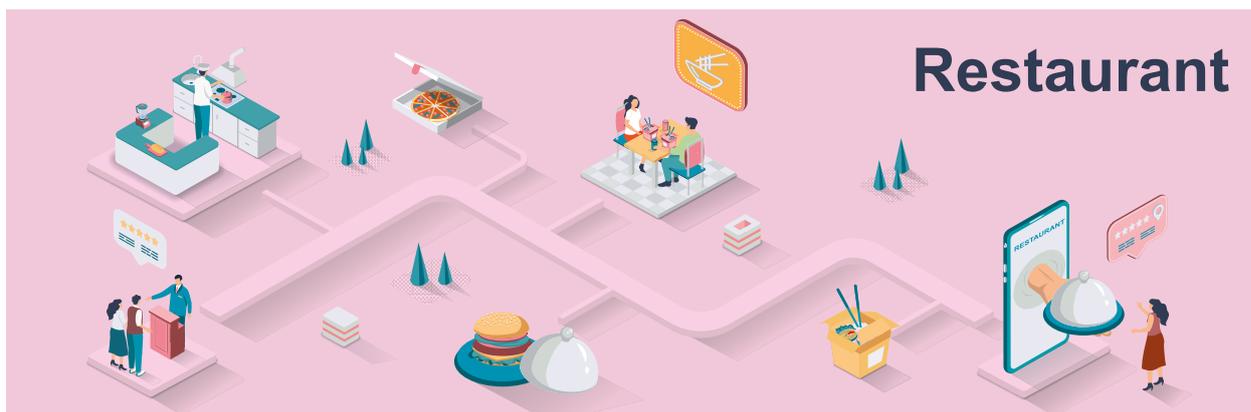
CDC INFORMATIQUE

NAO 2022 : le protocole d'accord n'a été signé par aucune organisation syndicale. Alors que nous sommes dans une période d'inflation forte, les propositions de la Direction étaient pour le moins chiches : aucune augmentation générale et pérenne, une enveloppe globale représentant 2,2 % de la masse salariale pour une inflation de près de 3 % au moment des discussions.

Qualité de Vie au Travail : un accord , valable 4 ans, vient d'être signé majoritairement par les organisations syndicales. L'UNSA se félicite qu'une grande partie de ses revendications aient été prise en compte. Cet accord va apporter de nombreuses améliorations dans de nombreux domaines, par exemple :

- **Parentalité** : triplement du nombre de berceaux réservés en crèche pour les nouveaux parents, maintien de la rémunération pendant la totalité du congé de paternité, etc.
- **Handicap** : remboursement de taxi / VTC pour les trajets domicile travail pour les salariés RQTH, distribution de chèques CESU pour les salariés RQTH, autorisation d'absence sans perte de salaire pour soin médical pour salariés RQTH, etc.
- **Diversité** : signature de la Charte de la Diversité par ICDC
- **Aménagement des fins de carrière** : prise en charge par ICDC d'un stage de préparation à la retraite, utilisation de son Compte Epargne Temps pour partir plus tôt en étant rémunéré à 80% ou 100%, possibilité de percevoir l'Indemnité de Départ à la Retraite en argent ou en temps, etc.
- **Mobilité Durable** : forfait Mobilité Durable valable pour tout type de matériel (vélo, trottinette, etc.), aide à l'achat d'un vélo électrique.

Accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel en cours de négociation.



LES AGR

Élections professionnelles aux AGR en décembre 2022

Des élections professionnelles auront lieu aux AGR entre le 7 et le 13 décembre prochain. Le vote sera électronique sur une durée de 7 jours.

Ces élections importantes déterminent la représentativité syndicale, le pouvoir de négocier et de signer des accords, d'obtenir des élu(e)s au sein du CSE de l'AGR.

Tous les personnels cadres ou non cadres seront concernés par ce scrutin.

L'UNSA présentera des listes dans tous les collèges. Des femmes et des hommes qui auront à cœur de vous représenter, avec un objectif principal : améliorer vos droits.

1ère organisation syndicale à la Caisse des Dépôts et dans le Groupe CDC, l'UNSA renouvelle régulièrement ses élu(e)s et souhaite représenter au mieux les aspirations des salariés des AGR.

Ensemble agissons pour que le syndicalisme autonome, réformiste et pragmatique que nous incarnons demeure la 1ère force syndicale dans notre Groupe.

On peut compter sur l'UNSA pour défendre vos rémunérations

Lors de la dernière réunion de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) du 24 mars dernier, l'UNSA a obtenu pour tous les personnels AGR :

une augmentation salariale de 2% à compter du 1er juin 2022, ainsi que le versement d'une prime de 150 € en avril 2022 !

L'UNSA se félicite de ces avancées qui sont une juste reconnaissance de l'investissement du personnel pendant 2 ans de crise sanitaire. En conséquence, l'UNSA prendra ses responsabilités et signera cet accord pour que le personnel AGR puisse bénéficier de ces deux mesures.

L'UNSA signera aussi l'accord d'intéressement à hauteur de 7% de la masse salariale.



BPIFRANCE

Congrès UNSA BPIFRANCE

Le 16 mai 2022, Salomé Vaillant, Secrétaire générale de l'UNSA groupe CDC et son adjoint Pierre Fourcail, participaient au Congrès des adhérentes et adhérents de l'UNSA BPI (Banque Publique d'Investissement) à Maisons-Alfort, 1ère organisation syndicale dans cette filiale du Groupe CDC avec 39% des suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles.

Un congrès chaleureux lors duquel débats, échanges, moments de convivialité et passage de relais à la fonction de Secrétaire général du syndicat entre Mathieu Cognet et Michel Vial étaient à l'ordre du jour.

L'UNSA BPIFrance est une composante importante au sein de l'UNSA Groupe CDC où la pratique d'un syndicalisme autonome, réformiste et constructif est plébiscitée régulièrement par les salariés de cette entreprise.

Félicitations à Michel Vial et à toute l'équipe UNSA BPIFrance !

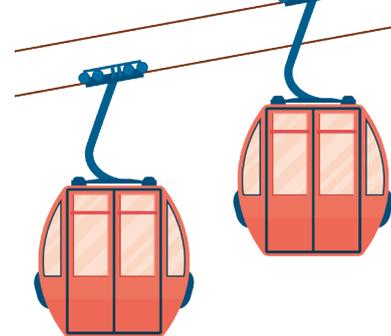


Michel Vial et Mathieu Cognet



Merci à Mathieu pour son investissement à la tête de l'UNSA BPIFrance !

COURCHEVEL



L'UNSA a interpellé Eric Lombard concernant de fortes rumeurs de rachat du chalet de Courchevel par le propriétaire de l'hôtel les Airelles en lieu et place de le céder à la Compagnie des Alpes.

Qui sera l'heureux bénéficiaire du chalet de Courchevel ?

Le 2 mai 2022

Monsieur le Directeur général,

De fortes rumeurs circulent sur la station de Courchevel. Apparemment, le chalet des Florineiges pourrait être vendu par la Caisse des Dépôts au propriétaire de l'hôtel les Airelles en lieu et place de le céder à la Compagnie des Alpes pour développer, selon vos dires, un hôtel "social 3 étoiles" au sein de cette station.

Si tel était le cas, cela serait en parfaite contradiction avec vos déclarations faites devant les représentants du CUEP, ceux du CMIC et des membres de la Commission de surveillance de la CDC.

Si vous confirmez ces rumeurs, il s'agirait d'une vente ayant pour objet une pure spéculation financière et non toute autre raison, dont nous ne comprenons toujours pas l'intérêt par ailleurs.

Comme vous le savez, les personnels et leurs représentants sont très attachés à ce chalet, seule structure sociale permettant de regrouper, dans un même lieu de vacances, les personnels de l'Etablissement public et des filiales et de faire partir toutes les catégories du personnel dans une belle station de ski.

Il est encore temps pour vous de revenir sur cette décision et de redonner la gestion du chalet au Cosog.

L'UNSA vous demande, par ce courrier, de préciser vos intentions et de nous indiquer clairement à qui sera vendu ou cédé le chalet.

Je vous prie de croire, monsieur le Directeur général, à l'expression de ma considération distinguée.

Salomé Vaillant

**A ce jour nous n'avons aucune réponse à notre courrier ?
Surprenant !**



Retrouvez le témoignage de Pascal Girard, directeur du chalet de Courchevel sur notre chaîne youtube UNSA groupe CDC.

REPRÉSENTANTS DU GROUPE UNSA CDC



ETABLISSEMENT PUBLIC

Salomé **VAILLANT**

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

Pierre **FOURCAIL**

pierre.fourcail@caissedesdepots.fr
07 85 33 03 35

Luc **DESSENNE**

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

ICDC

Nathalie **BOUCLY**

nathalie.boucly@caissedesdepots.fr
07 87 60 34 03

Patrick **BUSSY**

patrick.bussy@caissedesdepots.fr
06 40 37 18 37

BPI FRANCE

Michel **VIAL**

michel.vial@bpifrance.fr
06 85 11 97 63

Philippe **FLEURENTIN**

philippe.fleurentin@bpifrance.fr
06 83 64 63 16

Fabienne **FOURLIN**

fabienne.fourlin@bpifrance.fr
06 83 19 14 55

Mathieu **COGNET**

mathieu.cognet@bpifrance.fr
06 72 87 57 10

TRANSDEV

Stéphanie **BACHELET**

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

SFIL

Sabine **MICHEL-DURAND**

sabine.michel-durand@sfil.fr
06 85 92 40 50

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
06 25 97 73 69

Isabelle **GASPAR**

isabelle.GASPAR@cdc-habitat.fr
06 71 60 99 57

Jocelyne **MENDY**

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

ADOMA (CDC HABITAT)

Said **AKIL**

said.akil@adoma.cdc-habitat.fr
07 83 35 42 48

Aurore **PRUD HOMME**

aurore.prud-homme@adoma.cdc-habitat.fr
07 64 73 20 91

SOCIÉTÉ FORESTIERE

Alain **GUILLON**

alain.guillon@forestiere-cdc.fr
06 20 74 74 33

AGR

Sylviane **GLOUX**

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

CDC BIODIVERSITE

Gautier **MADOE**

gautier.madoe@cdc-biodiversite.fr
06 71 53 33 07



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 et sur :

