

SOMMAIRE

- p.1**
Négociation pouvoir d'achat : l'échec d'Eric Lombard
- p.2**
Accord égalité professionnelle femmes/hommes : un plan d'action qui va dans le bon sens
- p.3**
Avenant télétravail : une nouvelle étape de franchise
- p.4**
RCI / RCC / RCIA : une opportunité pour de nombreux agents à la CDC



Négociation pouvoir d'achat : L'ÉCHEC D'ÉRIC LOMBARD !

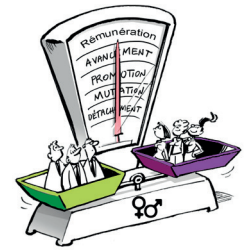
Le chiffre d'inflation pour le mois d'octobre vient d'être annoncé et ressort à 6.2%. Que penser de l'attitude de notre Directeur général, qui par peur de ne pas voir son mandat renouvelé, refuse de demander un budget rectificatif à la Commission de Surveillance ?

Pourtant, l'intersyndicale CGT - CFDT - SNUP - UNSA avait formulé des propositions plus que raisonnables et applicables immédiatement lors du CUEP (Comité Unique de l'Etablissement Public) du 25 octobre dernier, à savoir :

- **une augmentation minimum de 3,5% sur la PFT et 3,5% sur les points d'indice avec effet rétroactif au 1er juillet 2022,**
- **une Prime de Partage de la Valeur (PPV) a minima de 2 000 € pour les plus bas revenus et allant à 500€ pour les plus hauts,**
- **une prise en charge à 80% de l'abonnement transport dès la signature éventuelle de l'accord.**

En refusant ce minimum proposé par les 4 organisations syndicales représentant 93% du personnel, il a envoyé un message de mépris auprès du personnel et nourrit un terreau de grogne dont il devra seul en assumer la responsabilité.

L'UNSA dénonce avec force l'attitude du Directeur général et maintient son action en intersyndicale pour obtenir des mesures en direction de tous les personnels publics et privés de la CDC. Nous avons envoyé à ce sujet une lettre intersyndicale le 28 octobre 2022 à Alexandre Holroyd, Président de la Commission de Surveillance.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Signature de l'avenant n°4 à l'accord égalité professionnelle femmes/hommes : UN PLAN D'ACTION QUI VA DANS LE BON SENS !

Quatre réunions de négociations se sont déroulées depuis le mois de septembre pour aboutir à la signature de l'Avenant n°4 à l'Accord Égalité Professionnelle femmes/hommes (en vigueur depuis 2007 à l'Établissement Public). Même si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste la thématique dominante de l'accord, celui-ci intègre des notions plus larges puisqu'il vise l'égalité des chances pour toutes et tous et aborde les thèmes de la diversité et de l'inclusion. Il intègre des objectifs et des actions qui seront déployés sur les trois prochaines années en vue de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations au sens large.

Parmi les principales nouveautés de cet accord, nous pouvons souligner :

ÉCARTS DE SALAIRES :

- Une enveloppe destinée à corriger les écarts de salaires entre les femmes et les hommes portée à 350 000 € (soit une augmentation de 100 000 € par rapport au précédent avenant).
- Des garanties d'augmentation en cas de congé maternité ou adoption et des ajustements systématiques de salaires au retour du congé parental.

ARTICULATION DES TEMPS ET ESPACES DE VIE :

- La parentalité (**demandes UNSA**) :
 - ✓ Objectif de 85% de congés paternité pris au terme de la période triennale.
 - ✓ Suivi du temps partiel.
 - ✓ Mise en place d'entretiens avant et après les congés de maternité, de paternité ou d'adoption (objectif 85 %).
- L'assouplissement du dispositif de remboursement des frais de garde d'enfant lorsqu'une formation ou un séminaire empêche la présence au domicile en dehors du temps de travail habituel ou nécessite un déplacement avec un hébergement (**demande UNSA**).

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES :

La volonté de renforcer la procédure existante de lutte contre les violences, violences sexuelles, harcèlement, agissements sexistes.

MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES RESPONSABILITÉS :

- Une représentation des femmes et des hommes dans l'ensemble des filières.
- L'accès aux femmes aux fonctions considérées comme des postes à responsabilité notamment au plus haut niveau (COMEX, CODIR).
- La féminisation des jurys de concours.
- La mise en place d'indicateurs : index égalité, part d'hommes à temps partiel, nombre de congés paternité/naissance, femmes ayant bénéficié d'un rattrapage de rémunération...

LE DÉVELOPPEMENT DE FORMATIONS ET D'ACTIONS DE SENSIBILISATION :

Combattre les stéréotypes, égalité salariale, sexisme ordinaire, riposte verbale face à des situations sexistes ou discriminatoires, accès au temps partiel plus égalitaire, discriminations liées la parentalité ...

LA VOLONTÉ D'OBTENIR EN 2024 LE LABEL EGALITÉ (DÉCERNÉ PAR L'AFNOR) ET DE VISER À TERME LA DOUBLE LABELLISATION EGALITÉ/DIVERSITÉ.

L'UNSA a voté favorablement au projet d'avenant lors du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) du 25 octobre et signera l'avenant qui comporte de réelles avancées en faveur de l'égalité professionnelle. Elle restera, toutefois, vigilante à la mise en œuvre du plan d'action lors des commissions de suivi de l'accord.



*Votes au CUEP du 25/10/2022

Pour : **UNSA** – CGC

Abstention : CFDT – CGT – SNUP

TÉLÉTRAVAIL

AVENANT TÉLÉTRAVAIL : UNE NOUVELLE ÉTAPE DE FRANCHIE !

Les négociations sur l'amélioration des dispositions de l'accord télétravail sont terminées et la DRH a su écouter en partie les attentes des personnels et des représentants du personnels. **Ce dont nous nous félicitons.**

Ainsi, de nouvelles avancées sont actées dans le projet qui vient d'être soumis pour avis au CUEP (Comité Unique de l'Etablissement Public) :

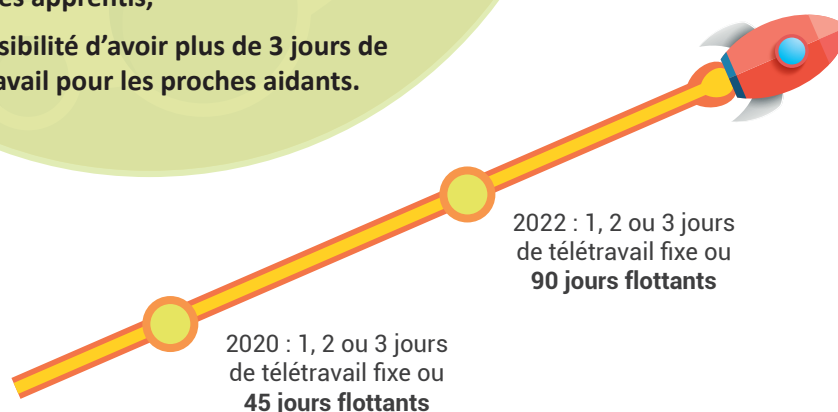
- les jours flottants passent à 90 jours (contre 45 jours),
- la mise en place de 2 options pour l'équipement à domicile, soit :
 - la participation de 50 % de la CDC à hauteur d'un remboursement de 300€ (contre 250€) sur 3 ans (contre 5 ans),
 - la possibilité d'un équipement directement livré par la CDC,
- la possibilité de modifier en cours d'année le régime de télétravail fixe/flottant,
- la possibilité en journée de télétravail de se déplacer à un rendez-vous professionnel,
- l'ouverture d'un télétravail ponctuel pour les apprentis,
- la possibilité d'avoir plus de 3 jours de télétravail pour les proches aidants.

Ces améliorations sont notables et correspondent aux demandes portées par l'UNSA. De ce fait, l'UNSA a donné un avis positif au CUEP du 25 octobre 2022.

Fidèle à sa pratique syndicale, l'UNSA par sa signature acte ces avancées. **Nous maintenons toutefois nos revendications d'atteindre 135 jours de télétravail fixes ou flottants dans les années à venir.**

Objectifs UNSA :

2024 : 1, 2 ou 3 jours de télétravail fixe ou **135 jours flottants.**
Possibilité d'avoir des formules hybrides entre télétravail fixe et flottant.



L'UNSA revendique également une meilleure prise en charge des frais de repas les jours télétravaillés par l'attribution de tickets restaurants. La Direction a reporté ce débat à 2023, dans le cadre des discussions sur le pouvoir d'achat. Ce que nous regrettons fortement.

VOUS POUVEZ COMPTER SUR L'UNSA POUR FAIRE PROGRESSER VOS DROITS !



*Les votes CUEP

Pour : **UNSA**

Abstention : CFTD – CGT – CGC

Contre : SNUP





RCI / RCC / RCIA :

UNE OPPORTUNITÉ POUR DE NOMBREUX AGENTS À LA CDC

Alors que certaines organisations syndicales critiquent à tout va les dispositifs de ruptures conventionnelles, l'UNSA, conjointement avec la CFDT, encadre ces dispositifs réglementaires et a obtenu ces dernières années une harmonisation des droits entre les personnels privés et ceux de droit public.

Il faut savoir que les ruptures conventionnelles existent depuis des décennies pour les salariés dans tous les secteurs d'activités, mais étaient interdites pour les fonctionnaires. Par ailleurs, la négociation était individuelle et les montants souvent différents en fonction du bon vouloir de la Direction.

Depuis un peu plus de deux ans, une loi l'autorise désormais dans le secteur public. De ce fait l'UNSA, s'est battue pour obtenir des accords qui donnent les mêmes droits à tous les personnels au sein de la Caisse des Dépôts. L'UNSA a donc signé un accord RCC (Rupture Conventionnelle Collective) sur 2 ans (2020 – 2021) puis sur 1 an (2022) et aujourd'hui un nouvel accord RCIA (Rupture Conventionnelle Individuelle Accompagnée) qui se mettra en place au 1er janvier 2023.

Ces accords permettent, uniquement sur la base du volontariat, à des salariés, des contractuels et des fonctionnaires de quitter la CDC avec des indemnités transparentes et une aide à la formation et/ou à un cabinet d'experts pour changer de métier, parfois de région où tout simplement de vie. C'est, à notre sens, une véritable opportunité pour les agents qui ont recours à ces dispositifs.

A notre sens, le rôle d'un syndicat est d'apporter des droits nouveaux comme c'est le cas ici. Ces accords sont gagnant/gagnant pour toutes les parties et permettent de renouveler la pyramide des âges et de recruter des jeunes. En effet, nous avons obtenu le remplacement de tous les départs par une embauche.

S'agissant du coût souvent jugé comme trop important par certaines organisations syndicales, il est à noter qu'il est probablement le fruit d'un esprit étriqué voire malhonnête et très certainement de courte vue.

En effet, si le coût immédiat des départs semble important, la Direction en estime le gain à près de 7 M€ annuels. Entre autres bénéfiques, ce dispositif rajeunit la pyramide des âges, comble des postes non pourvus par des séniors et enfin répond à ceux de nos collègues qui le souhaitent, de s'orienter vers un nouveau projet.

HARMONISATIONS PUBLICS/PRIVÉS
TRANSPARENCE DES DISPOSITIFS
ÉCOUTE DES ATTENTES DES PERSONNELS
3 RAISONS POUR L'UNSA DE S'ENGAGER !



PS : pour l'anecdote, des Délégués syndicaux de la CFE/CGC ou de la CGT ont bénéficié ces dernières années des accords tant décriés par leurs propres organisations... Comprendra qui pourra...

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

