



SOMMAIRE

p.1
750 € pour TOUS en
2023 : c'est gagné !

p.2
Médailles du travail

Mise en place d'un
cadre de gestion
pour les CDPI

p.3
PVO

p.4
Du rifi à la
CFE-CGC
Le doigt du
deshonneur



750 € POUR TOUS EN 2023 : C'EST GAGNÉ !

Le 5 avril 2023, l'intersyndicale UNSA – CFDT – CGT – SNUP* avait écrit au Directeur général pour demander une prime exceptionnelle pour tous les personnels de l'Etablissement public en lien avec les résultats du Groupe CDC.

Suite à cela, Eric Lombard avait répondu favorablement à cette demande lors du CUEP (Comité Unique de l'Etablissement Public) du 12 avril 2023. La Direction nous a proposé d'ouvrir des négociations sur le versement d'un supplément d'intéressement.

Le 25 mai dernier, la DRH a proposé le versement d'un complément d'intéressement d'un montant de 700 euros, arguant du fait que les résultats étaient en légère baisse par rapport à l'année dernière. Lors de ces négociations, l'UNSA a obtenu que ce complément soit réhaussé à hauteur de 750 €.

L'UNSA signera sans hésiter cet accord. En effet, le versement par le biais de l'intéressement permet notamment de bénéficier de mesures fiscales intéressantes.

Cette étape étant franchie, l'UNSA souhaite démarrer la négociation Pouvoir d'achat avec la Direction afin de parvenir à un accord avant cet été.

Enfin, l'UNSA rappelle sa revendication d'obtenir l'ouverture d'une négociation d'un accord de redistribution pérenne au niveau du Groupe de 1% des résultats.

[Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre vos intérêts !](#)



***A noter : l'absence de la CFE-CGC à cette intersyndicale et à la réunion de négociation. Cette organisation signera-t-elle néanmoins cet accord ?**

MÉDAILLES DU TRAVAIL : QUELQUES AVANCÉES, MAIS IL RESTE DU CHEMIN POUR PARVENIR À UN ACCORD !



Suite à la signature du dernier accord-cadre par l'UNSA et la CFDT, la Direction a accepté d'ouvrir des négociations sur l'harmonisation des médailles du travail.

Lors de la réunion du 17 mai 2023, la Direction a proposé les avancées suivantes :

- Attribution des 4 médailles 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans à tous les agents fonctionnaires, en CDPI ou CANSSM (pour parvenir à une équité totale avec les salariés de l'Etablissement public CDC).
- Régularisation automatique d'une dotation complémentaire pour les agents ayant perçu un nombre inférieur à 20 jours. Décision arrêtée par la DRH suite au recours victorieux de l'UNSA devant le Tribunal administratif.
- Gratification d'1/12 de la rémunération annuelle brute pour les agents publics comprenant le traitement indiciaire et la PFT (Prime de Fonction et de Technicité).

Pour l'UNSA, ces annonces vont dans le bon sens mais il manque encore les possibilités suivantes :

- Laisser le choix libre à tous les personnels de percevoir un mois de salaire ou une dotation en jours.
- Survaloriser le traitement de l'agent fonctionnaire pour que le montant net perçu au final par l'agent (dès lors que les charges sont retirées) soit quasiment équivalent à un mois de salaire brut, par équité avec les salariés de droit privé.

A la pointe du combat pour une harmonisation totale public/privé, il ne reste aujourd'hui qu'un petit pas à franchir pour aboutir à un accord novateur et ambitieux au sein de l'Etablissement public CDC.

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour y parvenir !

MISE EN PLACE D'UN CADRE DE GESTION POUR LES CDPI : DES NÉGOCIATIONS POUSSIVES !

À la suite de la signature du dernier accord-cadre par l'UNSA et la CFDT, la Direction générale a accepté d'ouvrir des négociations pour mettre en place un cadre de gestion des CDPI (Contractuels de Droit Public à durée Indéterminée). Après avoir présenté beaucoup de statistiques, la DRH propose un cadre de gestion pour les pérennisations des CDPI qui deviendra opposable. A ce stade, les pistes évoquées par la DRH sont décevantes et insuffisantes.

En effet, en termes de :

- Progression de carrière pour les personnels en CDPI, la DRH se range sagement derrière les textes Fonction publique pour refuser la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires. Un manque évident d'audace coté DRH !
- Progression de rémunération, la DRH s'engage à encadrer les évolutions des rémunérations fixes tout au long de la carrière des CDPI via une campagne annuelle. Toutefois, la Direction indique que ces campagnes n'ont pas « pour but d'aboutir à une évolution systématique de la rémunération indiciaire des agents en CDPI ». L'UNSA considère qu'il s'agit d'une petite avancée, mais qu'il est possible d'aller bien plus loin !

Au regard des propositions faites, l'UNSA continue à demander à la DRH d'étudier la possibilité de calquer les droits des CDPI sur ceux des salariés de droit privé qui apporteraient plus de garanties et de transparence pour les agents contractuels.

CDPI : vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre votre carrière !



POUR L'UNSA, LES RÈGLES D'ATTRIBUTION DE LA PVO DOIVENT FRANCHIR UNE NOUVELLE ÉTAPE !

Il y a 4 ans, l'UNSA obtenait l'extension de la PVO (Prime Variable sur Objectifs) à tous les personnels, notamment à tous les non-cadres.

Cette victoire acquise après des années de combat a permis à plus de 70% des agents d'augmenter considérablement leur rémunération, mais aussi de pérenniser un dispositif spécifique à la Caisse des Dépôts pour 100% des personnels publics et privés. A cette occasion, de nombreux cadres ont également vu leur taux augmenter.

L'UNSA est particulièrement fière d'avoir mené ce combat de justice sociale au sein de notre Etablissement public et satisfaite de voir qu'aujourd'hui toutes les organisations syndicales ne s'opposent plus à son existence, voir même la défendent !

L'histoire aurait pu s'arrêter là, mais il y a un mais !

Depuis 3 ans, la DRH pas soucis d'économie budgétaire a instauré sournoisement un mécanisme qui diminue les montants. Exemple : 100% d'objectif atteint = 95% de PVO versée ou 95% d'objectif atteint = 90% de PVO versée,...

L'UNSA et certaines organisations syndicales dénoncent cette méthode et demandent un rétablissement du dispositif ou 100% d'objectif atteint doivent donner lieu à 100% de PVO versée.

L'UNSA demande, comme cela se pratique dans de nombreuses secteurs financiers, l'introduction d'un palier de surperformance lorsque les objectifs sont dépassés. Exemple 110% d'objectifs atteint = 110% de PVO versée.

La PVO est un dispositif interne mis en place par la Direction générale. De ce fait, le Directeur général a la main pour le faire évoluer tant sur les objectifs, les taux attribués que sur le montant de l'enveloppe budgétaire allouée chaque année.

L'UNSA considère que la PVO est un outil, avec l'intéressement, qui permet en interne d'augmenter le pouvoir d'achat des personnels, sans blocage statutaire !

A ce titre, l'UNSA souhaite, dans le cadre de la négociation Pouvoir d'achat, que la DRH augmente toutes les tranches de 1% pour l'ensemble des bénéficiaires.

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre vos intérêts !

AMBIANCES SYNDICALES

DU RIFIPI À LA CFE-CGC !

Deux mois après avoir été nommée permanente syndicale CFE-CGC **sur le site d'Angers, la responsable de cette organisation syndicale vient d'être démise de ses fonctions.** Si le motif n'est pas encore « officiellement » connu, il ne serait pas surprenant que cela soit en relation avec la campagne électorale CLU (Comité Local Unique) / FSSSCT (Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail) menée en terres angevines fin 2022. L'UNSA avait, pour sa part, dénoncé à l'époque des comportements pour le moins déloyaux et parfois calomnieux.

De plus, les deux élus au CLU et F3SCT n'ont jamais siégé dans les instances depuis les élections du 8 décembre dernier... alors que les démissions s'enchaînent !

Cette organisation catégorielle qui avait promis monts et merveilles en feignant de s'ouvrir aux agents non-cadres en adoptant une posture contestataire, aura, en peu de temps, montré son vrai visage ; ses électeurs apprécieront ! Pour l'UNSA, le combat syndical doit se faire sur des idées et non sur la diffamation ou les coups bas !



LE DOIGT DU DÉSHONNEUR !

Un majeur dressé haut en plein CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) à l'encontre d'un élu UNSA : voici le triste spectacle offert le 16 mai 2023 par un élu CGT. Quand l'expression syndicale se réduit à un geste obscène, nous pouvons nous interroger sur la profondeur de la réflexion et la capacité de dialogue de l'individu qui se cache piteusement derrière ce doigt levé. Ce représentant, ex-Secrétaire général de la CGT de l'Établissement public, déjà connu des services pour d'autres écarts, nous confirme le peu de cas qu'il fait de la moralité.

L'UNSA souhaite que la CGT, en organisation respectable qu'elle est, se montre digne du mandat que lui ont confié ses électeurs et se désolidarise de ce comportement inique par un geste d'honneur plutôt qu'un doigt. L'UNSA dénoncera toujours ce genre d'attitude et ne tolérera aucune insulte vis à vis de ses membres, d'autres élu(e)s du personnel ou des représentant(e)s de la Direction.

OUI aux débats d'idées ! NON aux insultes !

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

