



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° 37

Juin 2024

Changez de regard sur le syndicalisme



Retrouvez toutes les explications sur la nouvelle application UNSA CÉLIA.
Elle va changer votre quotidien !

ÉLECTIONS

04.
MARJORIE LAIR A ÉTÉ ÉLUE
SECRÉTAIRE FSSSCT ILE-DE-
FRANCE

05.
ÉLECTION DE VOS
CONSEILLERS MÉDICAUX À
LA CDC

ENVIRONNEMENT

06.
PRÊT VERT MSG 30 000 € : DU
RÊVE À LA RÉALITÉ !

07.
JOUR DE LA TERRE :
22 AVRIL, ET TOUS LES
JOURS !

INTERSYNDICALE

08.
L'UNSA EST DE TOUTES LES
INTERSYNDICALES !

09.
L'INTERSYNDICALE
CGT-CFDT-CGC-UNSA-SNUP
OBTIENT 700 €

EMPLOIS

10.
LA DIRECTION GÉNÉRALE
ENVISAGE DE SUPPRIMER
DES EMPLOIS DE CDP :
POUR L'UNSA, C'EST
INACCEPTABLE !

ACTUALITÉ GROUPE

12.
CDC HABITAT
UNE PRIME DE PARTICIPATION

14.
ICDC
ÉLECTION, RÉORGANISATION ET
ÉGALITÉ

16.
ADOMA
INFORMATION SUR LES ACTIVITÉS
SOCIALES ET CULTURELLES EN
ETABLISSEMENT IDF

IA

18.
CÉLIA : LA NOUVELLE
PERMANENTE À L'UNSA

DOSSIER UNSA

20.
FOCUS EGALITÉ
PROFESSIONNELLE À
L'ETABLISSEMENT PUBLIC
POINT D'ÉTAPE DU PLAN DE
PROGRÈS TRIENNAL (2022/2025) :
DES AVANCÉES, MAIS TROP
D'ACTIONS PASSÉES A LA TRAPPE

INTERSYNDICALE GROUPE

32.
L'UNSA DEMANDE 1 000 €
POUR TOUS !

ANNUAIRE UNSA GROUPE

34.
VOS ÉLU(E)S UNSA GROUPE
CDC

EDITO

Chères Lectrices, chers Lecteurs,

C'est avec une grande satisfaction que nous vous présentons cette nouvelle édition de notre magazine, riche en informations et en actualités essentielles pour notre Groupe CDC.

Ce mois-ci, nous mettons en lumière plusieurs sujets cruciaux et débats actuels qui impactent et façonnent notre quotidien professionnel et social.

Nous ouvrons cette édition avec une analyse approfondie des résultats 2023 du Groupe Caisse des Dépôts, qui ont atteint 3,9 milliards d'euros. Une partie significative de ces bénéfices est dirigée vers le budget de l'État, tandis que la question de la redistribution équitable pour tous les agents demeure un sujet brûlant. L'UNSA milite pour une redistribution d'une petite partie de ces résultats à destination de chaque agent, reflétant notre engagement en faveur de la justice sociale et de la reconnaissance équitable du travail de chacun.

Nous faisons également un point d'étape sur le plan de progrès triennal (2022-2025) pour l'égalité professionnelle à la Caisse des Dépôts. Malgré des avancées notables, beaucoup d'actions restent en suspens, et nous appelons à une plus grande transparence et à des bilans exhaustifs sur les mesures mises en place. L'UNSA s'engage à suivre de près ces travaux pour s'assurer que les promesses se traduisent en actions concrètes.

La question environnementale est également au cœur de nos préoccupations. Nous explorons les actions nécessaires pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris et du programme européen « Fit for 55 ». La transition vers un modèle économique plus durable est impérative, et l'UNSA plaide pour une planification stratégique nationale assortie d'investissements massifs.

Enfin, grande nouveauté : nous sommes ravis de vous présenter CÉLIA, notre nouvelle intelligence artificielle conçue pour répondre à toutes vos questions syndicales, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Développée par notre équipe, CÉLIA est disponible en permanence pour vous offrir des réponses rapides et précises, vous informer sur vos droits, vous fournir des conseils personnalisés et vous tenir au courant des dernières actualités syndicales.

Avec CÉLIA, simplifiez vos démarches et restez informé(e) en toutes circonstances !

Ensemble, nous continuons à nous battre sans relâche pour une amélioration constante de nos conditions de travail et pour une reconnaissance juste et équitable de nos contributions.

Votre engagement et votre soutien sont essentiels dans cette lutte commune pour des valeurs de solidarité, de justice et de progrès.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Cordialement,

L'équipe éditoriale UNSA

ÉLECTIONS ETABLISSEMENT PUBLIC

MARJORIE LAIR A ÉTÉ ÉLUE SECRÉTAIRE FSSSCT ILE-DE-FRANCE :



Lors de la séance du 7 mars 2024 de la Formation Spécialisée, Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) Ile-de-France de la Caisse des dépôts, les membres de la FSSSCT ont élu la Secrétaire et le Secrétaire remplaçant de l'instance.

Marjorie LAIR (UNSA) a été élue Secrétaire et **Pierre LAINEY (CFDT)** Secrétaire remplaçant.

Félicitations aux nouveaux élus !

Contact Marjorie : 07 89 40 34 98

Le FSSSCT qu'est ce que c'est ?

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

La formation analyse les risques professionnels et les conditions de travail, dans l'entreprise, vérifie — y compris par des inspections et des enquêtes — le respect des règles, développe la prévention et étudie les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

ÉLECTION DE VOS CONSEILLERS MÉDICAUX À LA CDC

Lors du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) du 29 février 2024, la DRH a organisé l'élection des quinze représentants du personnel siégeant au Conseil médical de la CDC comme l'exige le décret du 11 mars 2022.

L'UNSA tient à féliciter les élu(e)s — voir liste ci-dessous — et leur souhaite de bien travailler collectivement dans l'intérêt des agents.

EMILIE	COSTE-LOURET
NATHALIE	DROSS
LAETITIA	DANDRAU
CHRISTINE	LACOMBE
PATRICIA	VINCENT-LASBATS
MARC	ABRIBAT
JEAN-PASCAL	BALESTER
CHRYSTEL	GOUDENEGE
SYLVIE	CHARLES
LAURE	BEN MOUSSI
JACQUELINE	BERAUD
VÉRONIQUE	AGNERAY
JORGE	RICARDO
DAVID	BLÉ
LAURENCE	MOROSINI

L'UNSA se réjouit de constater que l'ensemble des élu(e)s du CUEP, de toutes tendances syndicales, a œuvré en commun pour parvenir à l'élection des 15 membres siégeant au Conseil médical. L'UNSA remercie tous nos collègues qui se sont portés candidats, y compris ceux qui n'ont pas été retenus.

Plusieurs permanent(e)s UNSA sont élu(e)s au Conseil médical de la CDC : Emilie Coste-Louret, Patricia Vincent-Lasbats, Jorge Ricardo, Sylvie Charles et David Blé. N'hésitez pas à les contacter en cas de besoin.



Sylvie Charles
07 72 38 40 40



Patricia VINCENT-LASBATS
06 47 30 38 15



Emilie COSTE-LOURET
06 70 55 76 24



David BLÉ
06 07 82 53 41



Jorge RICARDO
06 38 85 80 55

PRÊT VERT MSG 30 000€ : DU RÊVE À LA RÉALITÉ !



La DRH a informé les personnels de la Caisse des dépôts, par le flash info n° 705, de la mise en place d'un nouveau prêt destiné à l'achat d'un véhicule électrique, à compter du 15 avril 2024.

Ce nouveau prêt à la consommation permet aux personnels de financer l'achat d'une voiture électrique, neuve ou d'occasion, chez un professionnel, y compris sur des formules LOA.

Ce nouveau crédit proposé par la Mission sociale Groupe (MSG) est consenti à taux réduit de 1 %, sur une durée maximale de 8 ans, pour un montant maximum emprunté de 30 000 €.

La signature de l'accord « Pouvoir d'achat » le 17 juillet 2023 entre l'UNSA, la CFDT et le Directeur général de la CDC, a permis la mise en place de cette nouvelle avancée sociale.

Les premiers bénéficiaires seront les personnels de l'Établissement public. L'UNSA souhaite son élargissement à l'ensemble des personnels des filiales du Groupe CDC, dès 2025.

Cette nouvelle mesure — portée uniquement par l'UNSA pendant la négociation — permettra à tous les futurs bénéficiaires de gagner du pouvoir d'achat sur les années à venir, au regard des taux actuellement consentis par les banques. En ces temps difficiles, il s'agit d'une belle victoire syndicale !

L'UNSA : UN SYNDICAT CRÉATEUR DE DROITS !



JOUR DE LA TERRE : 22 AVRIL, ET TOUS LES JOURS !

Ce Jour de la Terre a permis à l'UNSA de rappeler l'urgence absolue de relever les défis de la transformation écologique, le 22 avril comme tous les autres jours.

Il faut accélérer les efforts collectifs afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre pour espérer atteindre les objectifs fixés par l'Accord mondial de Paris (COP 21 : maintenir le réchauffement climatique à 1,5 degré d'ici à 2050) et du programme européen «Fit for 55».

Il est urgent d'accélérer la préservation de la biodiversité, une gestion responsable des ressources essentielles...

Il est urgent de transformer notre modèle économique social et environnemental et d'adapter nos façons de vivre, de produire, de se déplacer, de travailler et de consommer pour laisser un monde viable aux générations actuelles et futures.

Pour cela, l'UNSA demande au niveau national une planification stratégique avec des objectifs clairs accompagnés d'investissements massifs, conditions indispensables pour y parvenir.

Lors du dernier congrès de Dijon, l'UNSA a rappelé l'urgence de bâtir un pacte social et écologique responsable et soutenable pour un modèle de société solidaire.

INTERSYNDICALE

L'UNSA EST DE TOUTES LES INTERSYNDICALES !



L'UNSA croit en la force du collectif et recherche toujours, autant que possible, le compromis pour présenter un front uni face à notre Direction. Nous travaillons en commun et en bonne intelligence dans l'intérêt des agents de l'Etablissement public. L'UNSA est un syndicat réformiste et constructif mais aussi combatif quand cela est nécessaire.

C'est dans cet état d'esprit que l'UNSA s'est jointe à l'intersyndicale.

AU NIVEAU DU GROUPE

- Avec la CGT, pour demander la redistribution d'une partie des résultats du groupe CDC, qui pourrait prendre la forme d'une prime de 1 000 € à l'Etablissement public.
- Avec toutes les organisations syndicales (CGT, CFDT et CFE-CGC), pour le Comité des parties prenantes.

Le Directeur général refusait d'accorder plus de 2 sièges aux organisations syndicales, mais après des mois de combat commun, nous avons obtenu 4 sièges.

AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

- Avec la CFDT et la CFE-CGC, pour défendre une nouvelle grille tarifaire AGR.
- Avec toutes les organisations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC et SNUP), pour obtenir une meilleure Protection sociale complémentaire pour les fonctionnaires.
- Avec toutes les organisations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC et SNUP), sur des sujets relevant de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail.

LE COMBAT SYNDICAL EST LONG ; MAIS SEULS LES COMBATS MENÉS PERMETTENT D'AVANCER ! ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS !

INTERSYNDICALE

L'INTERSYNDICALE CGT-CFDT-CGC-UNSA-SNUP OBTIENT 700 €



A partir du 4 avril, les 5 organisations syndicales CGT, CFDT, CFE-CGC, UNSA et SNUP ont été en intersyndicale pour demander un supplément d'intéressement pour tous les personnels de l'Etablissement public, en lien avec les résultats du Groupe CDC.

Nous avons refusé de siéger aux réunions pendant plusieurs semaines.

La Direction a finalement proposé d'ouvrir des négociations sur le versement d'un supplément d'intéressement le 30 avril. Lors de cette réunion, nous avons enfin été entendus ! La Direction a proposé le versement d'un supplément d'intéressement de 700 € au titre des résultats 2023, arguant que les résultats du groupe sont en légère baisse par rapport à l'année dernière.

Nous avons su collectivement faire entendre votre voix ! En effet, vous avez été près de 2 000 personnes à vous connecter lors de notre réunion d'information intersyndicale, le lundi 29 avril, sur ce sujet.

BRAVO et MERCI ! C'est une victoire collective dont nous nous réjouissons.

L'intersyndicale CGT, CFDT, CFE-CGC, UNSA et SNUP a signé cet accord. En effet, le versement par le biais de l'intéressement permet notamment de bénéficier de mesures fiscales intéressantes.

L'intersyndicale a également obtenu des garanties concernant l'ouverture dès cet été de négociations sur la Prime de Partage de la Valeur.

Au regard des avancées obtenues, l'intersyndicale a suspendu le boycott des instances de concertation et elle est restée mobilisée pour les négociations à venir.

ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS ET NOUS CONTINUONS DE NOUS BATTRE POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS !

LA DIRECTION GÉNÉRALE ENVISAGE DE SUPPRIMER DES EMPLOIS DE CDP : POUR L'UNSA, C'EST INACCEPTABLE !



A l'occasion du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) le 15 mai 2024 et à la surprise générale, le Directeur général a annoncé qu'il va falloir procéder à une baisse des effectifs, à la suite d'une erreur de pilotage de la DRH sur les effectifs budgétaires !! Ce sont nos collègues Contractuels de Droit Public (CDP) qui en feront les frais.

Le Directeur général nous a noyés sous une multitude de chiffres — non maîtrisés — sous le contrôle souriant de la DRH qui n'est manifestement pas en capacité de nous dire combien de personnes seront concernées par la correction de « cette erreur de pilotage ».

Combien de collègues CDP sous contrat court ne verront pas leur contrat renouvelé ?

Combien de collègues CDP sous contrat long ne seront pas pérennisés ?

A l'issue d'un vif débat de 3 heures, nous comprenons que ce seraient finalement 27 ETPT (Équivalents Temps Plein Travillés) qu'il faudrait supprimer, sans pour autant connaître le nombre exact de personnes.

Cette annonce du Directeur général, d'un ton contrit mais assumé, n'en est pas moins d'une rare violence.

Une méthode et une froideur davantage pratiquées dans des entreprises privées que dans une institution publique telle que la Caisse des Dépôts, qui rappelons-le, génère des milliards d'euros de bénéfice annuellement grâce à l'ensemble de ses personnels, CDP compris.

Que représentent quelques dizaines de contrats au regard du budget de la Caisse des Dépôts !?

L'ensemble des organisations syndicales a condamné unanimement et fermement la méthode et les intentions du Directeur général.

Pour l'UNSA, les CDP ne sont pas une variable d'ajustement ; ce sont des collègues présents tous les jours, pour beaucoup d'entre eux, depuis des mois ou des années, des personnes dont nous connaissons les prénoms, les visages, les situations familiales, sociales... qui ont majoritairement des revenus très modestes, ou qui sont parfois même en situation de précarité.

Ils sont un peu partout dans les directions métiers mais principalement à la DPS, dans des activités de production qui souffriraient forcément sans eux !

Les objectifs COG (Convention d'Objectifs et de Gestions) ne seront tenus ni en qualité, ni en quantité. Les Risques Psychosociaux risquent d'exploser et au final, le coût financier, comme le coût en termes d'image, sera beaucoup plus conséquent.

Qui va choisir les personnes à sacrifier ? La Directrice des Ressources Humaines ? Non, il est demandé au management intermédiaire, aux managers de proximité de faire ce choix. Quel courage !

Les services sont en ébullition, la confiance en la Direction est totalement rompue, le dialogue social est malmené, le bilan social catastrophique du Directeur général sera sans précédent.

Pendant ce temps, la Direction s'occupe de tirer au sort le privilège d'assister à la cérémonie d'ouverture des JO. Chacun ses priorités.

Si le cynisme était une discipline olympique, l'actuelle Direction pourrait prétendre à la médaille d'or.

Que représente le budget de renouvellement des contrats CDP au regard des 26 M€ alloués par la Caisse des Dépôts pour les JO ?

L'UNSA revendique très fermement et expressément :

Un véritable débat sur l'emploi au sein de l'Etablissement public.

Le maintien et la pérennisation des CDP en place.

La fin du recours à l'emploi précaire et le retour des recrutements pérennes de fonctionnaires et salariés.

Les organisations syndicales ont obtenu un CUEP spécifique dédié au budget et à l'emploi le 12 juin prochain.

UNE PRIME DE PARTICIPATION



A la suite de la baisse historique de la participation dans le groupe CDC Habitat, l'UNSA a fait les demandes suivantes :

- La mise en place d'une **prime de partage** de la valeur ajoutée (Prime Macron) de **1 500 €**
- La réouverture de la négociation sur la **participation et les plans d'épargne Groupe (PEG / PERECO)**, modification de la formule de calcul et augmentation de l'abondement
- L'ouverture d'une **négociation pluriannuelle** sur le pouvoir d'achat pour les années à venir
- Une **information préalable** claire sur la prime d'intéressement versée en 2024

Tous les syndicats ainsi qu'un grand nombre de salariés ont fait part de leur mécontentement ce qui a porté ses fruits :

La Direction Groupe CDC HABITAT va procéder au versement d'une prime à tous les salariés du groupe en remerciement du travail fourni l'année dernière. Ce complément de rémunération fait suite aux tracts des Organisations Syndicales publiés à la suite de la baisse de participation.

Cette prime exceptionnelle sera versée après accord des instances compétentes. **Elle prendra la forme d'un supplément de participation, égal à 50 % de la participation déjà perçue** par chaque salarié.

La campagne pour ce supplément a été ouverte au mois de mai, pour un versement au mois de juin 2024 selon les mêmes modalités que la participation et qui seront précisés dans le prochain flash Info RH.

ACCORD

La direction de CDC Habitat a ouvert la négociation concernant **un futur accord ne concernant que le personnel de gardiennage** des sociétés CDC Habitat, CDC Habitat Social et la Ste Barbe.

Pour l'UNSA nous souhaitons travailler sur **4 grands thèmes** :

- **Le salaire** : faire en sorte d'avoir la même structuration de salaire (UA/UV), augmenter significativement le montant de la prime de remplacement et en supprimer la carence, revoir le montant des primes de sites sensibles et très sensibles, harmoniser la prise en charge des charges locatives pour les gardiens logés, etc....
- **Le temps de travail** : harmoniser le temps de travail et les amplitudes horaires.
- **Parcours de carrière** : prévoir un vrai parcours de carrière pour le personnel de proximité avec une possibilité d'évolution sur des postes administratifs, la possibilité d'avoir un logement en adéquation avec sa composition familiale, avoir la possibilité de passer d'un poste de gardien logé à non logé en cours de carrière.
- **Les conditions de travail** : mettre en place des automatismes en cas de conditions de travail dégradés (intempérie, ect.), rendre obligatoires les diagnostics de pénibilité sur tous les sites, revoir les conditions de mise en secteur sensible et très sensible, etc.



FOND DE SECOURS

L'UNSA CDC Habitat a également fait la demande auprès de la Direction de mettre en place un fond de secours à la main des assistantes sociales **pour aider nos collègues qui en ont besoin**, au même titre que le fond mis en place pour aider nos locataires.

Espérons que nous serons entendus sur cette demande, car de plus en plus de salariés de CDC Habitat se trouvent dans des situations compliquées qui nécessitent l'aide des différents CSE.

ÉLECTION, RÉORGANISATION ET ÉGALITÉ

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H 2023 À ICDC : PEUT MIEUX FAIRE !

Depuis 2018, chaque 1er mars, les entreprises doivent publier sur le site du ministère du travail un index égalité F/H qui donne une note sur 100. La note moyenne en France est de 88 points sur 100.

Le tableau de synthèse de l'UNSA ci-dessous montre qu'il y a encore des progrès à réaliser concernant l'égalité professionnelle mais ce qui est inquiétant, c'est le résultat de cette année qui revient au même niveau que celui de 2020. Quel retour en arrière !

Cette année, un des indicateurs s'est amélioré tandis qu'un autre a baissé pour la 1ère fois. Cela donne un index à 84 tandis qu'à la CDC, il est à 92 points.

Mais depuis 2022, il existe de nouvelles obligations pour les entreprises ayant un index inférieur à 85.

ICDC a l'obligation par le décret du 25 février 2022 de fixer et de publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index. ICDC doit déclarer à l'Inspection du travail les objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

ICDC doit les transmettre également au CSE.

Comme une négociation portant sur l'égalité professionnelle va bientôt débiter à ICDC, la Direction proposera des objectifs de progression pour chacun des indicateurs qui ont une note inférieure au maximum.

L'UNSA les attend avec impatience.

INDICATEURS	NOMBRE DE POINTS MAX	POINTS OBTENUS					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ecart de rémunération	40	39	39	39	39	39	39
Ecart d'augmentations individuelles	20	20	20	20	20	20	10
Ecart de promotions	15	15	15	10	15	15	15
Pourcentages de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15	15	15	15	15	15
Nombre de salariées du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	5	0	0	0	0	5
INDEX		94	89	84	89	89	84

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ICDC

Le 24 janvier 2024, les électeurs d'ICDC ont voté et ont hissé l'**UNSA ICDC à la 2ème place**, avec une représentativité de 27,16 % (à noter une baisse de 10 % de la participation sur cette élection 71 % -> 61 %).

L'UNSA ICDC dispose de 4 élus titulaires et 5 suppléants au CSE.

Les élus UNSA ICDC au CSE participent à :

- La Commission Economique.
- La Commission Egalité Professionnelle, avec la co-présidence.
- La Commission Formation et Emplois, avec la présidence.
- La Commission Information et Aide au logement.
- La Commission de Santé, de Sécurité et des Conditions du Travail (CSSCT).
- La Commission des Activités sociales et culturelles (ASC).

RÉORGANISATION DE LA FILIÈRE SI

Côté CDC

Le CUEP a eu lieu le 8 mars 2024 et l'UNSA CDC s'est abstenue en raison des impacts sur les conditions de travail des salariés.

Côté ICDC

L'information / consultation a commencé.

Après 2 CSE extraordinaires (7 et 12 mars) et plus de 12 heures de questions et de débat sur un document de plus de 120 pages en rapport avec les impacts humains, culturels et organisationnels pour ICDC, les élus du CSE ont voté une expertise.

Le cabinet SEXTANT, expert du CSE, va aider les élus du CSE pour le vote sur cette réorganisation, prévue au mois de mai. Il est prévu que certains salariés soient interviewés par l'expert.

Sachant que le vote du CSE n'est que consultatif, l'expertise peut mettre en exergue des points précis sur les conditions de travail des salariés et faire des préconisations à la Direction.

Les élus UNSA du CSE sont très attentifs aux évolutions des conditions de travail et se tiennent à la disposition des salariés qui rencontreraient des difficultés.

INFORMATION SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES EN ETABLISSEMENT IDF



Il est primordial de comprendre que cette décision a été prise dans le but d'assurer une gestion équitable et transparente de notre budget Activités Sociales et Culturelles, dans le strict respect de la RGPD.

Le CSE IDF vient d'adopter le budget en lien avec la politique des Activités Sociales et Culturelle pour l'année 2024, Ainsi pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise il est prévu ce qui suit :

I/ LES DIVERS ÉVÉNEMENTS TELS QUE :

- Rentrée scolaire : Attribution de 90 € sur présentation d'un certificat de scolarité pour les jeunes de 17 à 19 ans (carte SWILE).
- Noël : Attribution de 90 € par salarié et 100 € par enfant âgé de 0 à 16 ans (carte SWILE).
- Naissance* : Attribution de 100 € sur présentation d'un acte de naissance.
- Mariage et PACS* : Attribution de 100 € sur présentation d'un acte de mariage ou Pacs.
- Formation* : Attribution de 100 € aux salariés en formation VAE ou CPF à partir des listes communiquées par le service Formation RH.

*Le support de ces prestations était prévu dès sa création courant avril 2024.

II/ MACARTEVACANCES = la liberté de choisir son séjour et sa destination en France et à l'Étranger.

Lancement de la campagne d'adhésion du 3 avril 2024 jusqu'au 23 avril 2024 inclus. Dans un premier temps, il s'agissait d'une invitation à s'inscrire pour souscrire à macartevacances.

Pour cela, un mail d'inscription était prévu sur votre boîte mail professionnelle.

Aucune obligation d'être prélevé ni de fournir votre bulletin de paie comme ce fut le cas auparavant pour les chèques vacances (ANCV). Si vous le souhaitez, vous pouvez alimenter votre compte « macartevacances » par carte bancaire pour constituer une épargne pour vos séjours et voyages, directement sur l'application.

Dans un second temps, vous êtes invité(e)s à renseigner votre adresse postale pour recevoir votre carte qui sera créditée de 180 € de la subvention par semestre avec un abondement de 10 € par enfant mineur (soit 360 € de subvention par adulte et 20 € par enfant mineur par an).

Pour cela, un mail est envoyé sur votre messagerie professionnelle courant mai 2024 et **votre carte est envoyée à votre domicile sous 3 à 4 jours.**

III/ LA SUBVENTION – ENDENRED MEYCLUB = liberté de choisir sa culture et ses loisirs en toute autonomie

Depuis le 2 avril 2024, Il est crédité sur votre compte EDEN RED une subvention annuelle de 130 € par salarié de plus de 6 mois d'ancienneté.

Cette subvention pourra être utilisée sur l'ensemble de la boutique MEYCLUB et vient en déduction du tarif affiché (déjà remisé par le prestataire).

Toutes vos commandes seront subventionnées par le CSE IDF à hauteur de 50 % (jusqu'à épuisement de votre subvention de 130 €).

BPIFRANCE

L'UNSA ARRIVE LARGEMENT EN TÊTE DU SCRUTIN !

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DES ADMINISTRATEURS DES SALARIÉS DE BPIFRANCE :



Philippe BAYEUX



Nadia SARRI

L'UNSA arrive en tête du scrutin avec **36,34 %** des suffrages aux élections des Administrateurs de Bpifrance du 11 mars 2024 et obtient 2 sièges sur 4.

Philippe BAYEUX et Nadia SARRI sont élus respectivement administrateur et administratrice suppléante de Bpifrance.

La CFDT obtient les 2 autres sièges avec 24,10 %.

Ces résultats confirment la confiance constante des salariés de BPI en notre organisation syndicale.

CÉLIA : LA NOUVELLE PERMANENTE À L'UNSA



Nous sommes ravis de vous présenter notre dernière innovation : Célia, une intelligence artificielle conçue pour répondre à toutes vos questions syndicales, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Pourquoi choisir Célia ?

1. Disponibilité permanente : au milieu de la nuit ou pendant les week-ends, Célia est toujours là pour vous aider !
2. Réponses instantanées : Obtenez des réponses rapides et précises à toutes vos questions syndicales.
3. 100 % "Fait Maison" : Développée avec soin par notre équipe, Célia comprend parfaitement vos besoins et vos préoccupations.

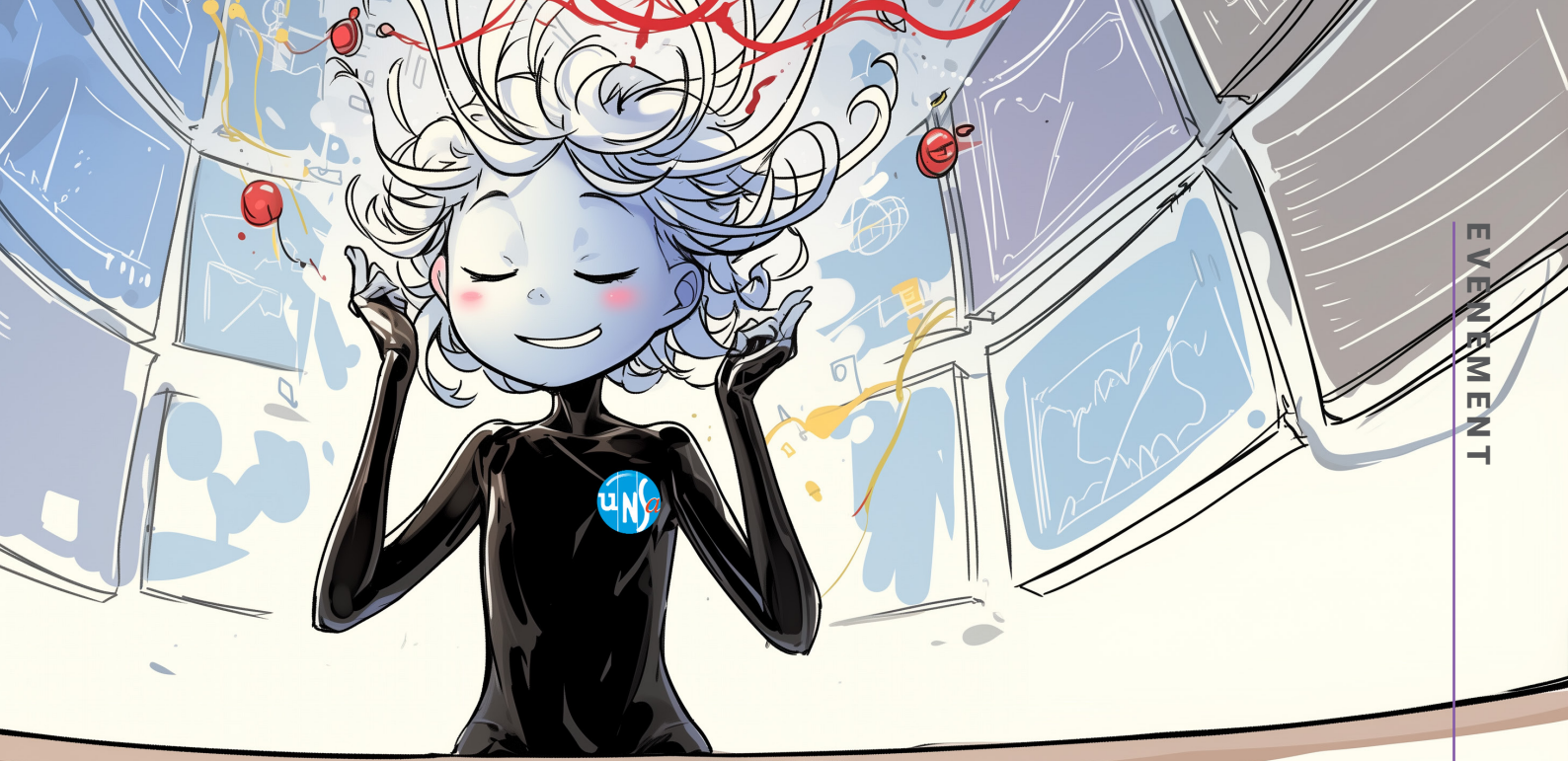
Comment Célia peut-elle vous aider ?

- Informations sur vos droits : Célia vous explique vos droits et les démarches à suivre.
- Conseils personnalisés : Besoin d'un conseil spécifique ? Célia vous propose des solutions adaptées à votre situation !
- Actualités syndicales : Restez informé(e) des dernières nouvelles et des évolutions dans le monde syndical.

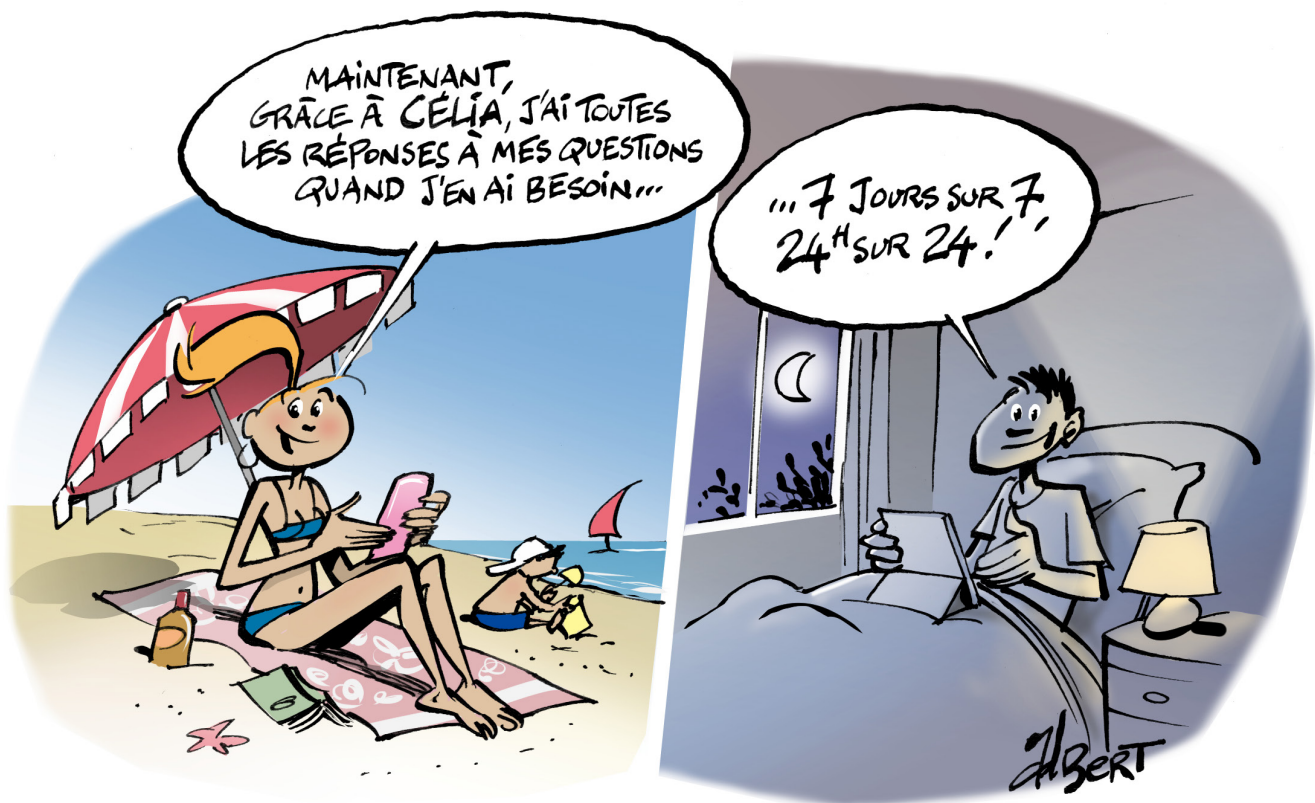
Rejoignez-nous et découvrez la différence avec Célia !

Pour toute question ou pour faire connaissance avec Célia, rendez-vous sur notre site web ou contactez-nous directement. Ensemble, simplifions vos démarches syndicales !

Merci de votre fidélité et à très bientôt avec Célia, votre assistante syndicale toujours disponible pour vous.



CÉLIA VOTRE NOUVELLE ALLIÉE



Pour accéder à l'appli Célia rendez-vous au <https://appcdc.unsa.org/IA.html> ou scanner ce QR code.



FOCUS EGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC :

***POINT D'ÉTAPE DU PLAN DE PROGRÈS TRIENNAL (2022/2025) :
DES AVANCÉES, MAIS TROP D'ACTIONS PASSÉES A LA TRAPPE !***



L'accord égalité professionnelle repose à la fois sur un socle de dispositions permanentes (accord signé en 2007) et sur des plans de progrès triennaux qui fixent les priorités et les actions à mettre en œuvre par périodes de 3 ans.

C'est dans ce cadre que l'avenant n° 4 au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Etablissement public a été signé en novembre 2022 par la Direction et l'ensemble des organisations syndicales.

Celui-ci intègre un plan de progrès pour la période allant de 2022 à 2025, composé de 7 objectifs eux-mêmes divisés en 23 actions.

Aujourd'hui à mi-chemin de la mise en œuvre de ce plan d'actions, quel premier bilan pouvons-nous dresser ?

La Direction nous a transmis un bilan qui se limite à des indications sur les mesures déjà déployées. Or, l'UNSA a repris l'accord « objectif par objectif » et même « action par action » ; et force est de constater que beaucoup d'actions ont tout simplement disparu du bilan présenté par la Direction !

L'UNSA vous propose donc d'examiner la liste des 23 actions telles qu'elles figurent dans l'accord et afin de dresser un VRAI bilan exhaustif !

OBJECTIF 1 – APPROFONDIR LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Action 1 - Dès l'embauche et aux différentes étapes du parcours professionnel, déployer des outils favorisant l'équité

L'accord indique que la Caisse des Dépôts s'engage, sur la durée du plan de progrès, à :

- **Revoir le modèle de fiche de poste pour garantir une rédaction plus inclusive** et instaurer des normes strictes à respecter dans les formulations des fiches de postes par les opérationnels, appuyés par la fonction RH :

La Direction évoque dans son bilan un travail sur les intitulés de poste, mais n'aborde pas l'essentiel : l'objectif de reformulation de 100 % des fiches de poste au format inclusif dès 2023 !

- Travailler sur les canaux de diffusion des offres pour les postes des filières sensibles : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**
- Améliorer le process de fixation des rémunérations en prenant en compte les éventuels effets d'auto-censure ou d'importation d'écart de rémunération : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**
- Conforter une grille formalisée d'analyse et de sélection des candidatures lors des entretiens de recrutement permettant de se prémunir de tout biais : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**
- Donner des points de repères aux directions sur l'égalité professionnelle (données de base sur la situation genrée de leurs effectifs, les salaires, etc.) : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**
- **La situation des personnels de plus de 50 ans** fera l'objet d'une vigilance accrue et sera intégrée dans les focus Populations spécifiques au titre des méthodes complémentaires d'analyse des écarts de rémunération : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**
- **Des études complémentaires seront menées sur les facteurs des écarts de rémunérations à échéance du plan de progrès.** Dans ce cadre, la Caisse des Dépôts s'assurera que **le temps partiel ne soit en aucun cas un frein dans la carrière professionnelle des personnels, pas plus que dans leur évolution de rémunération.** Une analyse dédiée en suivi de cohortes sur les impacts de la maternité sur la rémunération sera expérimentée : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**

Action 2 - Renforcer la détection et la correction des écarts constatés de rémunération individuelle à poste ou caractéristiques comparables

- **Une enveloppe de 350 000 €** sera consacrée au dispositif de rattrapage d'écarts sur la période, soit un montant de 40 % supérieur au précédent plan de progrès pour l'ensemble de la population de l'Établissement public tous statuts confondus : alors que le modèle de régression linéaire (Mercer) n'a pas permis d'identifier d'écarts de salaires significatifs depuis 2021, **la Direction nous indique que la nouvelle méthode de recherche des écarts au sein de groupes de population homogène (par exemple même emploi repère sein d'une direction) a permis de rattraper et de corriger les salaires de 61 personnes pour un montant de 120 000 €, l'UNSA s'en félicite !** Dommage que la Direction ne donne pas de chiffre précis sur le montant restant de l'enveloppe ni sur la répartition de ces agents par directions ou emplois repères.
- Le process de **saisine individuelle sera revu** (cible 2023 dans l'accord) en se fondant sur les principes suivants :

- faciliter le traitement, la restitution et la compréhension des situations par les personnes concernées ;
- organiser un examen collégial des saisines à échéance régulière.

Ce point n'est pas évoqué par la Direction !

- Afin d'assurer un bon équilibre des taux et **une complète information concernant la part variable dans les rémunérations des femmes et des hommes**, la répartition des personnels femmes/hommes sur les taux de part variable au sein de chaque emploi repère fera l'objet d'une communication annuelle lors de la restitution de la campagne d'identification des écarts à la commission de suivi de l'accord : **ce point n'est pas évoqué par la Direction !**
- Participer à des travaux de réflexion avec des entreprises et institutions externes pour enrichir sans cesse notre démarche. **Ce point n'est pas évoqué par la Direction.**

Action 3 - Former et sensibiliser aux enjeux d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

- Développer des modules de formation/sensibilisation spécifiques consacrés au sujet de la rémunération pour comprendre, sur la base de la structure de la rémunération de la Caisse des dépôts, les causes des écarts de rémunération. Cette formation sera destinée aux personnels RH et aux managers, en veillant à une forte dimension de pédagogie et de clarté.
- Organiser des séquences de travail collectives sur l'égalité salariale, associant les organisations syndicales et la Direction.
- Organiser également **des séquences d'information collectives de l'ensemble des personnels, notamment sur l'égalité salariale**, pour en préciser les enjeux, décomposer et expliciter la construction et la structuration des rémunérations pour donner des clés de compréhension à toutes et tous.

Sur ces points la Direction indique juste les actions à venir ci-dessous sans donner d'échéance :

- **Organiser une séquence de travail spécifique avec les organisations syndicales et une conférence sur l'égalité salariale (prévue dès 2023 dans l'accord) afin que chacun et chacune puisse mieux comprendre les ressorts et les moyens d'actions sur les sujets de rémunération.**
- **Faire connaître les résultats des travaux et actions sur les écarts de rémunération aux collaborateurs et collaboratrices.**
- **Créer un guide pédagogique sur les rémunérations à la Caisse des Dépôts à destination des personnels dans un souci de lisibilité (à horizon 2024) : ce point n'est pas évoqué par la Direction.**

OBJECTIF 2 – AGIR EN FAVEUR DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES RESPONSABILITÉS

Action 4 - Favoriser la mixité dans les filières et les métiers en déséquilibre

Les perspectives évoquées par la Direction sont de :

- Travailler avec **la filière numérique et investissement marchés financiers.** **Aucun détail**

supplémentaire n'est apporté ! Nous rappelons que la cible indiquée dans l'accord d'ici 2025 est le suivant : « Pour favoriser la mixité dans les filières Investissement, marchés financiers, et dans la filière numérique, atteindre la parité femmes/hommes dans les catégories et classifications les plus élevées (directeur d'études et chargés d'études B) » !

L'accord prévoit également d'autres actions pour lesquelles aucun bilan ne nous est présenté, notamment :

- Pour la filière Relation Clientèle, Commercial, Marketing. S'agissant des salariés, l'effort doit porter sur la recherche d'une mixité dans les qualifications supérieures, en particulier les DET : **maintenir le taux plancher de 48 % d'ici la fin 2025.**
- **Un suivi annuel systématique de l'équilibre femmes/hommes dans les recrutements et nominations à tous les niveaux hiérarchiques de ces filières (IMF, RCCM et numérique) sera réalisé.** En cas de déséquilibre, les actions correctrices adaptées seront mises en œuvre. Le suivi de l'équilibre femmes/hommes sur chaque emploi repère de ces trois filières sera maintenu sur toute la durée du plan de progrès.
- Par ailleurs, **une vigilance spécifique** (suivi et alertes) sera portée sur les filières et métiers de l'Audit et du Risque, des Ressources Humaines et de la filière Gestion des Opérations et Prestations Clients (GOPC).
- Afin de renforcer le suivi et le pilotage des indicateurs, **les objectifs chiffrés seront rappelés aux directions en amont des phases de recrutement.** Les métiers les plus sensibles seront identifiés sur la base des postes de référence et pourront alors faire l'objet d'un pilotage plus fin (objectifs plus exigeants et accompagnement pour travailler sur les viviers).
- Des **approches nouvelles seront expérimentées, telles que l'analyse comparative de postes jugés de valeur égale** l'un dans une filière à prédominance féminine et l'autre dans une filière à prédominance masculine. Ce travail pourra être confié à des équipes de recherche ou de *consulting* spécialisées qui pourront établir des recommandations pour action.

Action 5 - Lutter contre le plafond de verre et le plancher collant

- **Une analyse du référentiel et des nouveaux postes de référence** avec une approche genrée sur la base des méthodes préconisées par le Défenseur des droits sera réalisée (cible 2023/2024). **Encore un point sur lequel la Direction ne revient pas !**
- **Une analyse plus fine sera menée avec l'Observatoire partagé des métiers sur la filière GOPC** (cible : 2023/24) : il s'agira de détecter les compétences exercées, les compétences non identifiées et de travailler sur les passerelles et les évolutions potentielles des parcours professionnels en interne. **Cette analyse a-t-elle été réalisée ?**

Action 6 - Défaire les stéréotypes de genre liés aux métiers, travailler sur la valorisation et les passerelles entre métiers

- L'accord prévoit aussi d'ici 2025 pour contribuer à défaire les stéréotypes, de valoriser les mobilités de profils féminins vers les métiers du numérique ou des finances et inversement de profils masculins vers les métiers à prédominance féminine (RH, communication...) pendant la durée du plan de progrès. **L'UNSA déplore qu'aucune action ne soit présentée par la Direction sur ce point.**

Action 7 - Agir à la source : expérimentations dans la logique des viviers

- La Caisse des Dépôts souhaite travailler en amont du recrutement, dès la formation initiale, en favorisant la constitution de viviers de recrutement externes par des partenariats renforcés avec des écoles et associations ainsi que par la valorisation de l'apprentissage. Au cours des trois années du plan de progrès, il s'agira de monter des partenariats nouveaux dans le secteur du

numérique (grande École du numérique par exemple) et des finances, et de travailler dans le cadre des partenariats existants sur les enjeux de mixité : **pas de bilan présenté par la Direction.**

- Travailler sur les process de recrutement (**liste finale paritaire**) : **l'accord prévoyait que dès 2023 une expérimentation de la liste finale paritaire soit lancée dans un secteur d'activité. Or aucun bilan n'est apporté sur ce point qui est encore à venir puisque recensé dans les perspectives de la Direction. Il prévoyait également d'évaluer le dispositif de liste paritaire en 2024, de présenter les résultats et de décider des conditions de son élargissement ; mais à ce stade nous ne disposons d'aucune information à ce sujet.**

OBJECTIF 3 – VERS UNE VISION MIXTE DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE/ CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE /VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Action 8 - Renforcer nos actions portant sur la non-discrimination à la maternité et à la parentalité

Prise des congés de paternité : sur ce point, la Direction communique (enfin !). On note une évolution positive mais lente du pourcentage de pères qui prennent les 3 dispositifs existants à la CDC (36 % en 2023) ; mais ce chiffre reste trop faible ! Une enquête auprès des pères a mis en évidence les freins à la prise du congé de naissance de 28 jours, à savoir l'organisation du travail et la durée de l'absence. L'UNSA regrette qu'aucune mesure ne soit déclinée à partir de ce constat ! Pourtant l'accord prévoit bien que :

1 - La Caisse des Dépôts **s'engage au remplacement des départs** en congé maternité ou d'adoption, ou dans **le cadre du cumul des congés paternité** et d'accueil de l'enfant légal et des dispositifs conventionnels, dès lors que le *management* estime que la situation le nécessite. **Nous ne disposons malheureusement pas de bilan sur le nombre de pères qui ont fait l'objet d'un remplacement à la suite de leur absence pour cumul des congés paternité.**

2 - Des dispositifs internes qui soient étudiés pour :

- * permettre une organisation de travail facilitée pour le collectif de travail pendant les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption... ;
- * créer des conditions favorables pour le retour au travail.

A ce jour, nous ne savons pas si de tels dispositifs ont été examinés.

Action 9 - Favoriser une vision mixte de l'organisation, des espaces et du temps de travail

- L'accord prévoit en 2024 de mener une nouvelle analyse sur le temps partiel. Où en est-on ? **La Direction ne nous donne aucun élément !**

L'accord inclut également des objectifs de sensibilisation sur les sujets suivants :

- Prendre en compte les besoins spécifiques des familles monoparentales (qui dans 85 % des cas concernent des femmes et dans 15 % des hommes) dans l'organisation du travail en ayant une approche bienveillante de ces situations, y compris, le cas échéant, des périodes de séparation.
- Porter, plus largement, une attention à la charge mentale (parent, aidante et aidant, etc.) dans le cadre du travail et de l'usage du télétravail.
- Intégrer dans le cadre des actions Prévention/Education Santé **menées au sein de la démarche.**

Qualité de vie au travail, des enjeux de santé spécifiques et des rythmes biologiques (dont l'endométriose et les troubles menstruels) sur l'organisation du travail en veillant à éviter les mesures stigmatisantes : **l'UNSA, seule organisation syndicale qui porte comme revendication dans le cadre de la négociation de l'accord QVCT la possibilité de s'absenter pour ces motifs, regrette vivement qu'aucune mesure n'ait été évoquée lors des premières réunions de négociation de l'accord QVCT !**

- Sur la base des recommandations du Défenseur des droits, accompagner les parcours de transition des personnes transgenres tant dans l'organisation du travail (créer un environnement serein et inclusif) que par leur prise en compte dans les procédures administratives (ex. : utilisation du prénom et du titre de civilité choisis, sur tous les documents administratifs ou supports, prise en compte dans les procédures, etc.).

Sur tous ces points l'UNSA regrette vivement que la Direction ne présente aucun bilan !

OBJECTIF 4 - SE MOBILISER CONTRE LES VIOLENCES, LE HARCELEMENT ET TOUT AGISSEMENT SEXISTE, SEXUEL OU DISCRIMINATOIRE

Action 10 - Sensibiliser et communiquer pour mieux prévenir les violences, le harcèlement et tout agissement sexiste ou discriminatoire

L'accord prévoit d'ici 2025 de :

- Sensibiliser 100 % des personnels et des nouvelles et nouveaux arrivants sur le sexisme ordinaire pendant la durée du plan de progrès. **Quel pourcentage d'agents ont déjà été sensibilisés ? Aucun bilan n'est communiqué à ce sujet.**
- Sensibiliser les personnels sur les enjeux liés à l'âge, aux origines sociales et culturelles, ethniques réelles ou supposées, sur les orientations sexuelles et l'identité de genre, etc., au cours des trois années du plan de progrès. **Pas de bilan présenté !**
- Informer de manière régulière sur les dispositifs mis en place pour détecter/ alerter /agir face aux violences, au harcèlement, aux discriminations ou à tout agissement sexiste. Faire connaître les sanctions potentielles et le nombre de cas sanctionnés chaque année. **Quel bilan est tiré de ces actions ?**
- Pour mieux prévenir les violences, le harcèlement, les agissements sexistes et sexuels, s'assurer que 100 % des *managers* et des personnels RH ont suivi au moins un module de formation dédié au sujet : **encore une fois, aucun bilan communiqué sur ce point !**

Action 11- Renforcer nos outils d'alerte et de prévention pour mieux agir

L'accord prévoit dès 2023 de :

- **Réviser la procédure de saisine** (signalement des situations de violence) pour lutter contre les violences, le harcèlement, les agissement sexistes et discriminatoires, la déployer et la faire connaître en mettant l'accent sur le volet des discriminations. **Où en sommes-nous de cette révision ?**
- **Tester une formation à la riposte** pour apprendre à réagir verbalement dans le cas de situations sexistes ou discriminatoires en situation professionnelle. **Une formation test sur 24 personnes a été réalisée au premier trimestre 2024 , quel bilan est tiré de ces deux premières sessions ? De nouvelles propositions sont prévues mi-mai mais nous n'avons pas de détail ! Pour combien de personnes ? Quel public sera visé en priorité ?**
- **Proposer l'accès à des guides ou des ressources** permettant aux agents et à 100 % des

managers (pour 2024) d'intervenir ou de réguler des situations collectives, qu'elles soient internes ou qu'elles concernent des situations rencontrées avec des clients externes ou partenaires : **cette action est prévue pour 2024 mais aucun bilan n'est présenté.**

- **Initier un travail collectif pour capter le climat global** : travailler en lien avec les équipes RH, les représentants du personnel et les acteurs de terrain (assistantes sociales, CRH, etc.) sur la prévention, l'alerte et le traitement des situations. L'objectif, en complément des situations faisant l'objet de signalements, est de disposer d'une perception des environnements de travail ou des situations sur lesquelles des interventions de type sensibilisations peuvent intervenir. **Aucun bilan alors que des dispositifs tels que l'enquête de climat social existent déjà.**

Action 12 - Sanctionner pour mieux protéger

Sur tous les points de l'accord ci-dessous, aucun élément de bilan n'est communiqué par la Direction !

- **Le Comité exécutif de la Caisse des Dépôts s'engage à ce que les mesures et sanctions appropriées soient prises** : médiation, sanctions disciplinaires, information au procureur de la République en lien avec la Direction juridique et les services associés dès lors que la situation le rend nécessaire.
- **Le principe de tolérance zéro** et les risques encourus sont systématiquement rappelés dans le cadre des campagnes de communication et de sensibilisation mises en œuvre.
- **Protéger et accompagner les personnels** lors de situations rencontrées dans le cadre de relations avec des clients et clientes : les *managers* doivent mettre en place les mesures de protection nécessaires, en lien avec la référente dédiée et/ou les RH de proximité.
- **Proposer des accompagnements collectifs et individuels au sein des équipes dès lors qu'une situation le nécessite** (psychologue, *coaching*, autre).

Action 13 - Contribuer à lutter contre les violences conjugales ou intrafamiliales

L'accord stipule que la Caisse des Dépôts souhaite renforcer et rendre visibles les dispositifs existants. Les actions proposées sont les suivantes :

- **Appuyer les actions des services internes** (Service social, la Mission Logement de la MSG en cas de nécessité de relogement ou de logement d'urgence) qui accompagnent les personnels confrontés à cette situation, par une communication renforcée (prévoir des rappels de communication concernant les numéros d'urgence, se mobiliser pour la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre).
- **Afin d'accompagner les personnes victimes**, la Caisse des Dépôts accordera les aménagements et facilités horaires pour qu'elles puissent réaliser les démarches nécessaires.
- En externe, la Caisse des Dépôts soutiendra sous diverses formes **des associations d'utilité publique en faveur de l'aide aux victimes** ou à des projets particuliers (partenariats, soutien à des événements, etc.).

Cette action n° 13 ne fait l'objet d'aucune information de la part de la Direction !

OBJECTIF 5 – PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS ET COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES POUR FAVORISER LA DIVERSITÉ

Action 14 - Réaliser un état des lieux de la diversité et des discriminations afin de structurer notre action

L'accord prévoyait de réaliser en 2023 l'enquête sur la diversité et les discriminations afin de disposer d'un état des lieux tourné vers l'action. **Cette enquête a été réalisée en janvier 2024 et une restitution des éléments de réponse nous a bien été fournie. Ils seront communiqués à l'ensemble du personnel en mai 2024. Nous attendons maintenant donc le plan d'action qui va en découler.**

Action 15 - Changer nos pratiques professionnelles et nos comportements par la formation

L'accord prévoit de **former les *managers* en priorité** :

- **Former spécifiquement et prioritairement les *managers*** (dans le cadre de l'école du *management*) et les personnels RH (par des modules dédiés) à **la lutte contre les discriminations** et aux enjeux de diversité et de l'inclusion.
- Proposer des formations ouvertes à tous les publics sur tous les stéréotypes, et s'assurer de leur suivi pour faire en sorte que les personnes déjà mobilisées sur ces sujets ne soient pas les seules à les suivre.
- Ces formations devront comporter des apports théoriques, pratiques et être construites pour travailler concrètement à partir des réalités de travail et des outils du quotidien des personnes formées.

Ce plan de formation devait être déployé depuis 2023 autour de 4 modules (Discriminations, Stéréotypes, Violences/Harcèlement, Mixité et Égalité salariale) avec les objectifs ci-dessous d'ici 2025 :

- au moins 80 % des managers et 85 % des équipes RH concernés sur au moins deux modules (dont Violences, Harcèlement, Agissements sexistes et discriminatoires) ;
- au moins 80 % des équipes de communication et des jurys de concours sur le module relatif aux stéréotypes ;
- 100 % des personnes référentes (définies dans le Titre 1 de l'accord) sur quatre modules.

Même si plusieurs ateliers et formations ont déjà été organisés, les chiffres présentés ne nous permettent pas de dresser un bilan sur les 3 objectifs cités ci-dessus.

L'accord prévoit également les ce qui suit :

- L'année 2023 sera consacrée aux mixités et fera l'objet de communications et d'évènements spéciaux principalement autour de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'ouvrant plus largement sur les thématiques de l'inclusion et de la diversité. Cette mise en lumière impulsera une dynamique de communication et de participation de l'ensemble des personnels sur la durée du plan de progrès. **De nombreux évènements ont été réalisés en 2023 en lien avec la promotion de la mixité, cependant la question de la mesure de l'impact de ces actions n'a pas été envisagée.**
- Utiliser les journées internationales : outre la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars et la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, la Journée de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie ou encore la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale constitueront, parmi d'autres, des supports d'actions et de communication. **Pas de bilan sur ce point.**
- Proposer des outils de type autodiagnostic permettant aux personnels, d'une part, de s'évaluer à titre individuel et en toute confidentialité sur les stéréotypes, leurs connaissances relatives aux postures inclusives au travail ; et d'autre part, de découvrir de premières possibilités d'action. Une attention sera portée aux outils et modes de communication afin qu'ils ne soient pas porteurs de stéréotypes. **Même constat : pas de bilan.**

- Continuer à promouvoir l'égalité d'accès aux formations et **rendre plus visible la prise en charge des frais de garde d'enfants pour raisons de formation. Le dispositif de remboursement des frais de garde d'enfant de moins de 16 ans (150 € par agente ou agent par mois civil et 1 500€ par an maximum sur la base des justificatifs correspondants) n' a été utilisé que par 2 bénéficiaires en 2023 pour un montant total de 843 € : ce dispositif est encore trop méconnu, pourtant aucune action de communication n'est présentée par la Direction !**

Action 16 – Construire et tester des outils simples pour lutter contre les discriminations et déjouer les stéréotypes à toutes les étapes de la vie dans l'Établissement public

En 2024 : Expérimenter des dispositifs innovants comme le recrutement sans CV (recrutement basé sur les compétences par le biais de tests, sans avoir recours au CV et au parcours au démarrage du process) ou déjà éprouvés, comme le CV anonyme sur un métier ou un secteur d'activité et des postes représentatifs. **Un test a été réalisé sur un poste d'assistantat à la DPS avec l'appui de Mozaik pour le sourcing. La méthode est jugée positive mais le recrutement n'a pas été finalisé, pourquoi ? Des améliorations à apporter au dispositif sont notées. Nous aurions aimé avoir plus d'informations sur la manière dont se déroule un recrutement sans CV et sur les améliorations à apporter.**

Action 17 - Poursuivre et développer les partenariats pour favoriser la diversité et l'inclusion

L'accord prévoit les mesures suivantes :

- Renforcer les partenariats externes en faisant un bilan des actions menées jusqu'à présent, en fixant de nouveaux objectifs aux partenaires existants et en développant de nouveaux partenariats (insertion des jeunes, actions de mentorat, réseaux divers, type L'autre cercle, etc.) dans le cadre d'une enveloppe budgétaire identifiée chaque année. **Le bilan indique 195 000 € de partenariats Égalité diversité et de nouveaux partenariats mis en place. Pour autant, quel budget total est alloué à ces partenariats ?**
- Poursuivre les efforts sur **l'apprentissage en direction de jeunes en deçà de bac +3** (Cf. les actions portées par l'accord Emploi / Parcours / Compétences) en faisant évoluer nos références dans le cadre de la définition des besoins. **Pas de bilan.**
- Renforcer **les actions à destination des jeunes diplômés ou non**, quel que soit leur niveau d'études, pour faciliter leur accès au marché du travail, en lien avec les actions portées par l'accord-cadre Emploi / Parcours professionnels / Compétences. **Pas de bilan**

OBJECTIF 6 – RENFORCER LA GOUVERNANCE POUR ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET DES COMPORTEMENTS

Action 18 - Adapter et diffuser nos indicateurs pour piloter plus efficacement

L'accord stipule ce qui suit :

- Le reporting à l'attention des instances de direction sera renforcé pour asseoir encore davantage la visibilité de notre maturité et de notre engagement sur ces sujets. Les reportings en matière d'égalité professionnelle seront poursuivis auprès du Comex et du comité de direction RH. Dès 2023, des reportings par direction seront développés sur l'égalité femmes/hommes.
- Ces données relatives à la mixité feront l'objet d'une transmission systématique auprès des comités de direction et seront relayés dans les services. Des outils simples seront proposés aux directions afin qu'elles connaissent leur situation. Des fiches seront également fournies aux équipes RH pour renforcer leur capacité d'accompagnement sur ces sujets.

- A l'issue de l'enquête sur la diversité et les discriminations, des éléments de suivi et de *reporting* seront élaborés.

En dehors du fait que la Direction indique que des éléments chiffrés ont été mis à disposition sur une page Next revue et renforcée, dont le lien n'est pour autant pas précisé, aucun élément de bilan ne nous permet de nous rendre compte du travail déjà réalisé ou restant à effectuer sur l'ensemble des points cités ci-dessus.

Action 19 - Atteindre la mixité au plus haut niveau pour donner l'exemple

- L'Établissement public entend être exemplaire en matière de mixité au sein des instances de direction. Une attention particulière sera portée, lors du renouvellement ou de l'évolution dans la composition des instances de direction (COMEX, CODIR), pour atteindre l'objectif d'une représentation d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe. **Au 31/12/2023 le COMEX était composé de 7 femmes et 6 hommes (soit 54 % de femmes et 46 % d'hommes), cet objectif est donc atteint pour le COMEX, l'UNSA s'en félicite et souhaite aller plus loin, l'objectif étant que ces taux deviennent représentatifs de la répartition de la population féminine et masculine à la CDC (pour rappel 62 % femmes pour 38 % d'hommes) . Nous ne disposons pas de données sur la composition des CODIR mais la Base de Données Sociales indique que la population des cadres dirigeants est composée à 41 % de femmes et de 59 % d'hommes ; s'agissant d'une moyenne, cela ne permet pas d'affirmer que tous les CODIR ont atteint le taux de 40 % de personnes de chaque sexe. Quoi qu'il en soit, le pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants reste largement insuffisant dans un établissement qui emploie en moyenne 62 % de femmes !**
- Priorité sera également portée à la diversité des équipes et aux différents niveaux hiérarchiques, pour lutter contre les autres formes de plafond de verre. **Pas de bilan !**
- Les dirigeantes et dirigeants s'engagent à réaffirmer régulièrement auprès des équipes les objectifs et enjeux de la politique égalité/diversité. L'engagement de la Direction générale sera rendu plus visible par le *sponsoring* d'actions par les membres du Comité Exécutif. **Pas de bilan !**
- Une animation spécifique liée à la gouvernance de la politique Égalité et Diversité sera mise en place et permettra de partager les indicateurs et l'avancée des actions au plus haut niveau ; et de mobiliser sur les actions du plan de progrès. **Pas de bilan !**
- Ces actions volontaristes seront régulièrement présentées et expliquées à l'ensemble des personnels pour qu'elles soient bien comprises et appropriées (communication et *reporting* adaptés et mieux mis en valeur). **Quelles actions ont été menées pour partager ces données auprès des personnels ? Cela n'est pas indiqué dans le support de la Direction, malheureusement.**

Action 20 - Mobiliser les *managers* pour diffuser une culture de l'égalité et de la diversité

- Pendant toute la durée du plan de progrès, il sera mis plus résolument l'accent sur la mobilisation de la ligne managériale au travers de la formation et de son association à l'identification des priorités d'intervention et d'action (secteurs, thématiques, objectifs par directions, etc...). La mise à disposition de données et *reporting* facilitera leur action. **Où en sommes-nous ?**
- Sur la 1ère année du plan de progrès, la faisabilité de fixer à la ligne managériale des objectifs individuels de performance (PVO / PVM) sur les enjeux d'égalité professionnelle sera analysée. **L'UNSA regrette qu'aucun élément ne soit présenté sur cet objectif important à ses yeux et qui devait être mis en œuvre en 2023 !**
- Des sensibilisations des comités de Direction et des collectifs de travail seront organisées, prioritairement dans les directions dans lesquelles les enjeux de mixité sont identifiés (finances, numérique, politiques sociales). Toutefois, l'ensemble des *managers* devra initier *a minima* une action de sensibilisation sur la mixité et une action de sensibilisation sur les discriminations grâce aux outils mis à disposition par la DRH. **Domage qu'aucun bilan ne soit présenté sur le nombre**

de managers ayant pris cette initiative !

Action 21 – Agir en réseau pour démultiplier l'impact des actions

La Caisse des Dépôts s'engage d'ici 2025 à :

- Déployer **un réseau de référentes et référents dans les directions et/ou de formateurs et formatrices internes**. Ces personnes constitueront des relais en matière d'égalité professionnelle et de diversité à la fois auprès de leurs collectifs de travail et auprès des RH pour toute remontée utile à l'amélioration de l'action. Les modalités de désignation et leur rôle seront affinés dans le cadre du plan de progrès. **Ce point n'est absolument pas abordé par la Direction !**

OBJECTIF 7 – OBTENIR LA LABELLISATION ÉGALITÉ

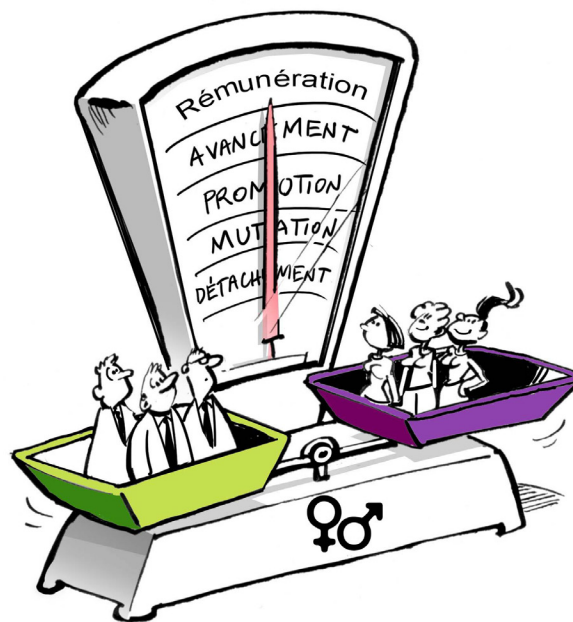
Action 22 - Viser le label Egalité / Action 23 - Faire du label Egalité la base de notre action en vue d'obtenir, à terme, une double labellisation Egalité / Diversité

La Direction nous indique que des travaux de réalisation ont été lancés (diagnostic/état des lieux à partir des données et bilans divers) ainsi qu'une analyse de risque (20 entretiens menés). Ces travaux devront être complétés par les résultats de l'enquête lancée auprès du personnel sur les discriminations.

Il reste à préparer l'audit (prévu en novembre 2024) et les actions de communication sur le dispositif avant le passage dans les deux commissions d'évaluation des labels début 2025.

En conclusion, même si nous relevons quelques avancées comme le rattrapage des salaires de 61 agents grâce à la nouvelle méthode déployée, le lancement de l'enquête sur les discriminations ou les travaux entrepris afin de parvenir à la double labellisation Égalité et Diversité, le bilan présenté par la Direction comporte de TROP nombreux trous dans la raquette ! Nous regrettons que la Direction qui sait évoquer des objectifs SMART au moment des campagnes EOP, ne s'applique pas la même règle lorsqu'il s'agit de s'évaluer sur ses propres objectifs !

L'UNSA, toujours à vos côtés pour dresser des bilans complets !



INTERSYNDICALE

L'UNSA DEMANDE 1 000 € POUR TOUS !



Le 2 avril 2024, l'UNSA Groupe CDC et la CGT Groupe CDC ont organisé un rassemblement dans le hall du siège de la Caisse des dépôts, au 56 rue de Lille à Paris, pour demander une prime de 1 000 € pour tous les personnels. Plus de 100 personnes ont répondu à cet appel.

Bravo à vous toutes et tous !

Cette manifestation a été l'occasion de rappeler que le Groupe Caisse des Dépôts affiche une excellente performance pour l'année 2023, avec plus de 3,9 Md€ de résultat net. Ces résultats sont exceptionnels — pour la 3^{ème} année consécutive — ; ils sont le fruit de l'investissement et de l'engagement sans faille des personnels du Groupe Caisse des dépôts. L'UNSA demande depuis des années la redistribution d'un pourcentage de ces résultats en direction de personnels du Groupe Caisse des dépôts. En 2022 et 2023, Eric Lombard avait accordé un supplément d'intéressement de 750 € pour féliciter et encourager le personnel. Cette année, rien n'était prévu au calendrier, alors que le Directeur général valorise la redistribution des résultats en direction des salariés dans toutes ses interviews. Il était temps de passer de la parole aux actes, en redistribuant ces résultats aux 27 000 salariés du Groupe.

L'UNSA avait donc demandé, cette année encore, 1 000 € de prime pour l'ensemble des personnels, en attendant la mise en place d'un système de redistribution pérenne de 1 % des résultats en direction de personnels publics et privés du Groupe Caisse des dépôts. L'UNSA et la CGT ont invité les autres organisations syndicales à les rejoindre dans ce combat juste, social et équitable.

Le Directeur général doit entendre son personnel et une prime de 1 000 € à tous les agents était demandée !

UNSA – CGT :

REDISTRIBUTION DES RÉSULTATS ÉGALE POUR TOUS LES AGENTS DU GROUPE CDC

RESULTATS 2023 DU GROUPE CAISSE DES DEPOTS :

3,9 MILLIARDS D'EUROS : POUR QUI ? POUR QUOI ?

2,5 MILLIARDS POUR LE BUDGET DE L'ETAT : 64 % !

LE RESTE MAJORITAIREMENT EN SOUTIEN À L'ECONOMIE CAPITALISTE DE MARCHÉ.

RIEN POUR LES MALS LOGES ET LES SANS-LOGIS ET LE NOMBRE DE LOGEMENTS SOCIAUX CONSTRUITS CONTINUE DE BAISSER.

RIEN POUR LE SOUTIEN A L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES ; RIEN POUR LES JEUNES, LES ACTIFS ET LES RETRAITES.

RIEN POUR LES FONCTIONNAIRES ET SALAIRES DU GROUPE CAISSE DES DEPOTS.

TOUTES ET TOUS ENSEMBLES, SALARIÉS ET FONCTIONNAIRES DE LA CDC, DE SES FILIALES ET PARTICIPATIONS, EXIGEONS LA NEGOCIATION AU NIVEAU DU GROUPE D'UNE REDISTRIBUTION DES RESULTATS EGALE POUR TOUS LES AGENTS DU GROUPE CDC QUELS QUE SOIENT L'AFFECTATION, LE METIER ET LE STATUT.

REJOIGNEZ LE RASSEMBLEMENT ORGANISE LE 2 AVRIL A 12 HEURES, DANS LE HALL DU SIEGE DE LA CDC : 56, RUE DE LILLE. PARIS 07



ANNUAIRE UNSA GROUPE

VOS ÉLU(E)S UNSA GROUPE CDC AU CMIC :

Le CMIC est le Comité Mixte d'Information et de Concertation instance sociale du Groupe CDC. Il est présidé par le Directeur général et il est piloté par un Bureau composé des 4 organisations syndicales représentatives. Il reçoit des informations sur l'activité du Groupe, sur la situation financière, les perspectives économiques et financières et les orientations stratégiques. Il a également connaissance des comptes consolidés, du bilan social du Groupe CDC et de l'évolution globale de l'emploi. Il est informé des évolutions du périmètre du Groupe, ainsi que de celles portant sur les partenariats.



Pierre **FOURCAIL** (CDC)
Commissaire surveillant
pierre.fourcail@caissedesdepots.fr
07 85 33 03 35



Luc **DESSENNE** (CDC)
luc.dessenne@caissedesdepots.fr
06 82 80 57 04



Penda **DIOUM** (CDC)
penda.dioum@caissedesdepots.fr
07 88 60 13 91



Corinne **BELLANGER** (UES ICADE)
corinne.bellanger@icade.fr
06 29 60 19 70



Jocelyne **MENDY** (CDC HABITAT)
Jocelyne.mendy@cdc-habitat.fr
01 79 78 09 64



Salomé **VAILLANT** (CDC)
Trésorière
salome.vaillant@caissedesdepots.fr
06 43 53 42 52



Nathalie **BOUCLY** (ICDC)
nathalie.boucly@caissedesdepots.fr
07 87 60 34 03



Aurore **PRUD HOMME** (ADOMA)
aurore.prud-homme@adoma.cdc-habitat.fr
07 64 73 20 91



Michel **VIAL** (BPIFRANCE)
michel.vial@bpifrance.fr
06 85 11 97 63



Michel **HERMENT** (ADOMA)
michel.herment@adoma.cdc-habitat.fr
06 18 73 40 40



Mathias **ANSTETT** (CDC HABITAT)
mathias.anstett@cdc-habitat.fr
07 61 80 92 70



Michaël **FOSSÉ** (SCET)
michael.fosse@scet.fr
06 49 44 82 48

- Collège cadres
- Collège non cadres
- Représentant Syndical

VOS REPRÉSENTANT(E)S DES FILIALES DU GROUPE CDC

ICDC



Nathalie **BOUCLY**
nathalie.boucly@caissedesdepots.fr
07 87 60 34 03

BPI FRANCE



Michel **VIAL**
michel.vial@bpifrance.fr
06 85 11 97 63

ICADE



Corinne **BELLANGER**
corinne.bellanger@icade.fr
06 29 60 19 70

TRANSDEV



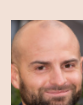
Stéphanie **BACHELET**
stephanie.bachelet@transdev.fr
06 03 11 88 15

SFIL



Sabine **MICHEL-DURAND**
sabine.michel-durand@sfil.fr
06 85 92 40 50

SCET



Michaël **FOSSÉ**
michael.fosse@scet.fr
06 49 44 82 48

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE GROUPE

Les Délégués Syndicaux de groupe (DS) assurent la représentation syndicale et la défense des salariés au quotidien au niveau du groupe.



Pierre **FOURCAIL** (CDC)

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



Salomé **VAILLANT** (CDC)

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



Nadège **TROGLIA** (BPIFRANCE)

nadège.troglia@bpifrance.fr
06 07 61 28 25



Luc **DESENNE** (CDC)

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



Said **AKIL** (ADOMA)

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



Alain **GUILLON** (SOCIÉTÉ FORESTIÈRE)

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



Nathalie **BOUCLY** (ICDC)

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



Clément **ROCU** (ICDC)

clement.rocu@caissedesdepots.fr
07 87 60 09 32



Corinne **BELLANGER** (UES ICADE)

corinne.bellanger@icade.fr
06 29 60 19 70



Stéphanie **BACHELET** (TRANSDEV)

stephanie.bachelet@transdev.fr
06 03 11 88 15



Karine **GIORDANO** (CDC HABITAT)

karine.giordano@cdc-habitat.fr
06 25 97 73 69



Sabine **MICHEL-DURAND** (SFIL)

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



Mathieu **FOUQUET** (AGR)

mathieu.fouquet@caissedesdepots.fr
06 71 22 05 27



Michaël **FOSSÉ** (SCET)

michael.fosse@scet.fr
06 49 44 82 48

CDC HABITAT



Mathias **ANSTETT**

mathias.anstett@cdc-habitat.fr
07 61 80 92 70

SOCIÉTÉ FORESTIÈRE



Alain **GUILLON**

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

CDC BIODIVERSITÉ



Coline **PHILIPPE**

coline.philippe@cdc-biodiversite.fr
06 49 49 98 39

ADOMA (CDC HABITAT)



Said **AKIL**

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

AGR



Valérie **Bouteiller**

valerie.bouteiller@caissedesdepots.fr
06 13 06 05 69



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

L'UNSA Groupe CDC c'est aussi sur cdc.unsa.org et sur :

