



## Les votes au CUEP du 11 juin 2019

### 1. Prorogation de l'accord Qualité de Vie au Travail jusqu'au 31 décembre 2019

Le 1<sup>er</sup> accord triennal sur la QVT signé par la **CFE-CGC** le 5 juillet 2016 expire le 5 juillet 2019.

Compte-tenu du délai nécessaire pour réaliser le bilan des 47 mesures qu'il comporte, la Direction propose de le proroger jusqu'au 31 décembre 2019 pour se donner le temps de planifier sereinement le calendrier des réunions de négociation d'un nouvel accord.

Les personnels entrés dans les dispositifs expérimentaux en matière d'aménagement du temps de travail comme la semaine de 4 jours continueront d'en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2019 dans les mêmes conditions.

De même, la plage unique d'ouverture des sites de la Caisse des Dépôts de 7h à 20h permettant une meilleure comptabilisation du temps de travail effectif journalier des personnels au décompte horaire est, elle aussi, maintenue jusqu'au 31 décembre 2019.

Face au constat d'une augmentation en forte croissance du nombre d'heures écartées trimestriellement et annuellement, individuellement et collectivement, la Direction a décidé de confier au Contrôleur Général une mission d'investigation sur ce point pour en identifier les causes et éclairer les partenaires sociaux sur des préconisations à mettre en œuvre et à discuter lors de nos prochaines réunions de négociation sur ce sujet.

NOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6	1	4			11
	Abs				3		3
	Contre						

Le SNUP (non signataire de l'accord) ne prend pas part au vote



#### CALENDRIER

**CUEP**  
16 juillet 2019

**CSSCT NATIONAL**  
10 juillet 2019

**CLU Ile de France**  
Non planifié à ce jour  
**CSSCT Ile de France**  
Non planifié à ce jour

**CLU Bordeaux**  
1<sup>er</sup> juillet 2019  
**CSSCT Bordeaux**  
26 juin 2019

**CLU Angers**  
Non planifié à ce jour  
**CSSCT Angers**  
Non planifié à ce jour

**Commission Public**  
Non planifié à ce jour

**Commission Privé**  
Non planifié à ce jour

**Commission emploi**  
Non planifié à ce jour

**Commission Action Sociale**  
Non planifié à ce jour

## La CFE-CGC rappelle ses principales revendications :

-  Que le nouvel accord soit à durée indéterminée, avec une commission de suivi annuelle et une possibilité de négocier un plan de progrès triennal par avenant,
-  Que les mesures expérimentales d'aménagement et de gestion du temps de travail soient rendues pérennes,
-  Que la Mesure d'Aménagement du Temps de Travail (MATT) actuellement logée dans l'accord cadre soit intégrée dans le nouvel accord afin qu'elle ne soit plus remise en cause tous les 3 ans,
-  Que le seuil trimestriel d'écrêtement passe de 15 à 30 heures,
-  Que le nombre de jours de récupération passe de 15 à 30 jours,
-  Que la valorisation des heures écrêtées puisse financer la journée annuelle de solidarité.

## 2. Projet d'avenant n°1 à l'accord d'intéressement 2018-2020

L'accord triennal d'intéressement a été signé par la **CFE-CGC** le 27 juin 2018.

Le bilan financier de l'intéressement 2018 versé en avril 2019 est positif, globalement et pour chaque collaborateur qui l'a perçu ou placé volontairement en tout ou partie sur les produits d'épargne PEE et/ou PERCO, abondés par l'Employeur et déchargés d'impôt sur le revenu et partiellement des charges sociales.

Le bilan met tout de même en évidence que l'évolution annuelle de la masse salariale d'intéressement redistribuée n'est que de 1,63 % alors que le taux de redistribution annuel est passé de 6,75 % à 7 %, et que le taux d'atteinte des objectifs est bien du niveau suffisant pour une redistribution maximale.

L'explication vient de la **diminution de 1,99 % de la masse salariale globale 2018** qui sert d'assiette au calcul de la masse d'intéressement.

Lors de la négociation de l'avenant pour finaliser les objectifs servant au calcul du taux d'atteinte de l'intéressement 2019 qui sera versé en 2020, la **CFE-CGC** s'est inquiétée de la trajectoire budgétaire de la masse salariale d'ici 2020 compte-tenu de l'impact sur celle-ci des accords sociaux comme celui de juillet 2017 (baisse de l'IDR) et des éventuels dispositifs de départs volontaires et d'aménagement de fin de carrière.

La **CFE-CGC** a demandé que la majoration supplémentaire de 0,25 % programmée dans l'accord pour l'intéressement 2020 versé en 2021 faisant passer le taux de 7 % à 7,25 % soit avancée d'un an, comme une avance qui serait versée au dernier trimestre 2019.

La **CFE-CGC** a rappelé que l'ensemble des personnels concoure à l'atteinte des objectifs et que beaucoup d'entre eux ont été exclus de la prime spécifique versée en début d'année.

Un complément d'intéressement pour tous permettrait à chacun de le défiscaliser de l'impôt sur le revenu et de payer de moindres charges sociales dès lors qu'il serait placé sur un produit d'épargne salariale.

Le Directeur Général n'a malheureusement pas voulu donner une suite favorable à notre demande.

Nous estimons néanmoins que l'avenant n°1 de l'accord d'intéressement est suffisamment positif pour émettre, malgré cela, un avis favorable.

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
NOTES						
Pour	6	1	4			11
Abs					1	1
Contre				3		3

La CGT (non signataire de l'accord) vote Contre

### 3. Projet d'accord sur la mise en œuvre de mesures accompagnant le renouvellement des compétences au sein de l'Etablissement public

La **CFE-CGC** a signé l'accord cadre 2019-2021 qui acte l'ouverture d'une négociation début 2019 pour mettre en place des dispositifs de **départs volontaires**. L'article 34 de la loi de 1996 modifié en 2018 habilite le Directeur Général de la Caisse des dépôts à négocier des accords sociaux identiques pour tous les personnels quel que soit leurs statuts. La Direction a engagé la négociation sur les seuls dispositifs de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) se référant à ce qui a été fait à la CNP et de Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

**S'agissant de la RCC**, ce dispositif du code du travail n'est applicable qu'aux personnels de droit privé et l'article 34 modifié ne constituait pas une assise juridique suffisante. La **CFE-CGC** a demandé à la Direction de produire un avis juridique permettant de construire un accord sur des bases solides.

Le Gouvernement, sollicité par la Direction Générale, a déposé un projet d'amendement permettant de constituer cette assise juridique spécifique à l'Etablissement Public.

Ce projet de loi, actuellement au Sénat, permettrait à l'Etablissement public de proposer un dispositif RCC à tous ses personnels via un accord social majoritaire homologué par la Direction du Travail.

D'octobre 2019 à fin 2021, 200 personnes au plus pourraient en bénéficier, après avis d'une commission.

Les principales modalités sont celles d'une ancienneté professionnelle minimale de 8 ans, d'une indemnité d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté dans la limite d'un plafond de 24 mois, totalement ou partiellement exonérée d'impôt et de charges sociales

**S'agissant de la CAA**, les personnels bénéficieraient d'un aménagement de leur temps de travail pour un ou deux ans précédant la date effective de leur départ à la retraite rémunéré à 80 %.

Avec une présence à 100 % sur la première période de 6 mois ou d'un an, et une autre période non travaillée. Pour bénéficier d'une rémunération à 100 %, les personnels pourraient apporter des jours de congés et de CET à raison d'un jour pour une semaine (soit 52 jours pour une durée de référence d'un an).

La **CFE-CGC** a obtenu que les personnels actuellement en MATT puissent bénéficier de la CAA sans avoir à rembourser le cofinancement Employeur de leur période passée. L'accord précise qu'une fois leur contribution en jours effectuée pour compenser leur rémunération de 80 % à 100 %, les CET et compteurs de jours médailles du collaborateur entré dans le dispositif CAA soient mis à zéro et fermés.

**Ce point précis constitue une des raisons principales de notre abstention.**

Cet accord aurait pu être soumis à l'avis du CUEP après promulgation de la disposition législative autorisant la RCC à la CDC, permettant ainsi une ou plusieurs réunions de négociation supplémentaires afin de préciser ce qui sera désormais dans des fiches techniques relatives à cet accord.

La **CFE-CGC** demande ainsi, à ce que le nombre de jours résiduels après compensation de la rémunération de 80 % à 100 % ne soient pas perdus, mais qu'ils soient :

- ☞ Soit rémunérés
- ☞ Soit pris à la fin de la première période de CAA

Et que cela soit précisé dans les fiches techniques relatives à cet accord.

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6					6
	Abs		1				1
	Contre				3	1	4

La CFDT ne prend pas part au vote

## Votre équipe CFE-CGC dans les instances

**François-Robert Fabrega** - Paris - CUEP, CLU et CSSCT Ile de France, DS, DPP, Commissions Privé, Emploi et Action Sociale - ☎ 3.7707

**Florence de Luca** - Paris - DS, DPP, Commissions Privé, Action Sociale - ☎ 3.8724

**Michèle Béhal** - Bordeaux - DS, DPP, Commission Emploi - ☎ 5.4185

**Fabienne Quemener** Angers - DS ☎ 5.2360

**Hervé Abadie** - Paris - DPP ☎ 3.8288