



La Direction vient d'engager avec les organisations syndicales représentatives à la CDC la négociation d'un nouveau plan de progrès triennal 2019-2021.

La **CFE-CGC** CDC est historiquement signataire :

-  De l'accord - cadre Groupe CDC du 7 décembre 2004 et du protocole d'accord du 20 février 2007 pour l'Établissement public, à durée illimitée,
-  Des avenants N° 1 du 20 janvier 2012 et N° 2 du 31 mars 2016 qui formalisent des plans d'actions de progrès triennaux.

La **CFE-CGC** CDC a toujours émis des avis favorables sur les rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes présentés aux Comités Techniques Nationaux jusqu'en 2018 dont les données sont reprises dans les bilans sociaux annuels de la CDC et du Groupe et font suite aux travaux des commissions de suivi des accords. Le baromètre social rend compte également du ressenti positif des personnels sur la démarche et les résultats. Les femmes restent néanmoins dans l'attente de progrès supplémentaires.

Une révision de la méthode d'identification et de rattrapage des écarts de rémunération liés au genre a permis d'identifier et de rattraper **186 situations** en 2018 (141 de droit public et 45 de droit privé) faisant suite au rattrape en 2017 de **196 situations** (147 de droit public et 49 de droit privé) contre **7 cas seulement** en 2014 !

Dans la Fonction Publique, un accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique a été signé le 30 novembre 2018.

En droit privé, au titre du Code du Travail, la loi du 5 septembre 2018 et un décret du 8 janvier 2019 imposent le calcul d'un index annuel pour mesurer les avancées en fonction de 5 critères : les écarts de rémunération, les augmentations individuelles, les primes, les promotions, les augmentations au retour de congés maternité et la présence de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

La **CFE-CGC** CDC considère la démarche engagée comme manifestement vertueuse et sur une bonne trajectoire car la note globale de la CDC pour 2018 est de **97/100**. Celle-ci devra être confirmée pour tous les personnels de la CDC quel que soit leur statut pour les trois années à venir avec l'avenant N° 3.

LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

C'EST MAINTENANT !!!



TRIBUNE DE MARS 2019

Les relations professionnelles au sein de l'EP sont satisfaisantes pour 80% avec son manager (Source BMS)

Le manager de proximité est le premier relais QVT auprès de ses équipes, il gère des équipes avec des personnes en MATT, en télétravail, à temps partiel et valide les congés. Le manager de proximité est, de fait, le premier correspondant RH.

Le manager de proximité est aussi le premier correspondant pour la logistique, la sécurité, le juridique, ... bref, toutes les fonctions supports ou presque.

Le manager doit également être le relais de la stratégie, de la communication, de la démarche digitale, de la démarche RSE, de l'accompagnement du changement (réorganisations, déménagements, nouvelles applications, nouveaux outils...)

Il n'est pas seulement un Manager, mais il est aussi un expert, une référence, une personne ressource dans son métier.

Alors, maintenant que l'année 2018 est derrière nous, que vous avez fait le bilan de l'année écoulée lors de votre EPA et que vous avez atteint voire dépassé vos objectifs :

- Il n'y a pas d'augmentation de la valeur du point par parallélisme avec la Fonction publique parce que nous sommes à la CDC
- Il n'y a pas de prime exceptionnelle pour la très grande majorité des managers (ou ridiculement basse puisque fiscalisée)
- Il n'y a pas d'augmentation de seuil de PVO pour tous ceux qui l'avaient déjà (essentiellement les managers)

Les managers (eux-mêmes managés) estiment à 85% qu'ils ne disposent pas des moyens nécessaires pour reconnaître et/ou rémunérer les performances de leurs collaborateurs (Source BMS)

La CFE-CGC estime qu'il est grand temps qu'une RECONNAISSANCE professionnelle notamment en terme d'AUGMENTATION de rémunération et/ou de PROMOTION récompense enfin les efforts fournis et reconnus avec les résultats obtenus.

