



## Le Pouvoir d'achat, mais également.....

Un syndicat pour tous à votre écoute avec des référendums et la



La CFE-CGC souhaite constituer un contre-pouvoir au sein des syndicats réformistes qui soit une réelle alternative aux syndicats contestataires, sur la base du refus d'un processus de cogestion (pas de petits accords-cadres entre amis).

### **Pouvoir d'achat / rémunérations / Epargne salariale**

- La politique de rémunération doit couvrir l'inflation et permettre une progression de carrière
- Assurer une PVO à 100% pour une atteinte des objectifs à 100%
- Attribuer (comme pour l'intéressement) une PVO supérieure à 100% dans la limite de 110% dans le cas d'une surperformance d'activité
- Etablir une prime de redistribution aux résultats sur la base d'un millième des fonds propres du Groupe
- Substituer les primes par des augmentations de PFT, points privés et CDP pour des montées en compétences
- Abondement du PEE pour la prime d'intéressement
- Augmentation du taux d'intéressement à 10%
- Augmentation du versement unilatéral de l'employeur de 480 € au plafond (780 €)

### **Améliorer le télétravail**

- Augmenter le nombre de jours de télétravail flottant à 3 jours par semaine soit 135j par an
- Télétravail pour tous, le vendredi
- Mixité des jours fixes et flottants conformément au décret
- Permettre de comptabiliser le télétravail à la demi-journée
- Autoriser le télétravail (2 jours) avec la semaine des 4 jours
- Permettre le badgeage sur le poste de travail en télétravail
- Augmenter le forfait d'indemnisation par jours télétravaillé à au moins 5 € et dé plafonner le montant annuel
- Augmenter l'indemnité financière avec une participation de la CDC à 80%
- Le poste de travail à domicile doit pouvoir être le même qu'au bureau - selon le souhait des personnels - avec possibilité d'avoir 2 grands écrans
- Accorder des tickets restaurants pour les jours télétravaillés
- Définir juridiquement le nomadisme
- Pour les personnels en région, possibilité d'avoir un poste à Paris tout en vivant en province : modalité de logement pour la nuitée à Paris et participation de la CDC aux différents frais
- Utilisation de jours TOD en cas de situation de crise : sanitaire, transport, canicule.... Sans utiliser les quotas de jours flottants et de télétravail



### **Améliorer le Compte Epargne Temps : CET**

- Défiscaliser les primes des jours monétisés
- Assurer les prélèvements des cotisations sur les sommes versées avant transfert sur les supports d'épargne salariale et non pas sur les salaires
- Supprimer le plafond global de 60 jours et la limite annuelle de 10 jours

### **Qualité de Vie au Travail : QVT**

- Offrir des postes sur tous les sites de la CDC indépendamment du lieu d'habitation
- Semaine des 4 jours : calcul des congés sur la base d'un temps complet à 35 heures par semaine
- Aide financière pour les déménagements dans le cadre de la nouvelle réorganisation du travail avec le télétravail - rétroactif depuis 2020 (COVID)

### **Santé-Sécurité et Conditions de travail**

- Limiter le nombre de réorganisations et mettre en place un véritable accompagnement prenant en compte la charge de travail et les activités
- Lutter contre le Flex office généralisé, notamment en période de crise sanitaire et/ou pandémie
- Disposer de postes fixes sur site pour éviter le transport quotidien des portables et lutter contre le mal de dos (Troubles Musculosquelettiques)
- Augmenter les effectifs pour appuyer les services de prévention permettant de répondre rapidement aux besoins de tous sur les situations collectives et individuelles avec des médecins, psychologues, ergonomes ... à temps plein pour tous les sites dont IDF
- Mener une politique sociale et de travail réduisant au minimum les Risques Psycho Sociaux : RPS
- Développer un accompagnement RH plus efficace en termes de mobilité pour réduire les environnements nocifs et permettre aux collaborateurs en situation de mal être au travail de trouver rapidement un autre poste, avec l'aide des conseillers syndicaux et membres des instances de la **CFE-CGC**
- Réaliser des audits par des psychologues du travail sur les services concernés pour tout signalement de RPS et assurer un suivi régulier des recommandations dans les instances

### **Mesures séniors**

- Retrouver les mesures séniors telles que la Cessation Anticipée d'Activité : CAA mais avec le remplacement immédiat de tous les départs afin de ne pas pénaliser le collectif de travail
- Mettre en place des tuilages pour les départs à la retraite
- Augmenter le plafond PEE du dispositif de fin de carrière

## **LA CFE-CGC VOUS ACCOMPAGNE TOUTE L'ANNEE**



*Téléchargez L'INDISPENSABLE*



### **Egalité Femme/Homme**

- Augmenter la Prime de Fonction et de Technicité (PFT) ou les points privés et CDP au-dessus de la moyenne pour les retours de congés maternités
- Assurer une parité dans les CODIR, COMEX et participation aux Conseils d'Administration
- Renforcer l'égalité professionnelle, par la parité et la lutte contre les discriminations
- Assurer une réelle égalité F/H en dégradant volontairement l'index dans les procédures de promotion impactant les rémunérations par des correctifs significatifs

### **Responsabilité Sociale des Entreprises : RSE**

- Pondérer plus fortement les critères RSE dans tous les projets
- Développer la participation de la CDC dans des projets de protection de la faune et de la flore
- Mettre en place une politique de transports RSE - bornes électriques - navettes électriques entre les différents sites
- Présenter des bilans consolidés RSE au sein des instances de l'EP et du Groupe (CUEP, CMIC)

### **Pour les salariés**

- Augmenter la valeur du point pour compenser la hausse de l'inflation
- Assurer l'avancement régulier des collaborateurs dans leurs parcours de carrière
- Attribuer à minima 30 points pour les promotions y compris pour celles automatiques de fin de grade.
- Attribuer l'ensemble des points de mobilité dès la première année de mise en œuvre de celle-ci.
- Valoriser la carrière par l'attribution de points à l'ancienneté
  - Soit 3 points par an à compter de la 3<sup>ème</sup> année dans la limite de 45 points (Informatique CDC)
  - Soit 0,6% d'augmentation de la rémunération pendant 22 ans (CDDC Habitat)
- Remettre en place une garantie pour tous, d'évolution de points, lors des campagnes annuelles avec un minimum de 40 points tous les 3 ans.
- Harmoniser les droits « médaille du travail » Privé-Public sans dégrader ceux existants dans la convention collective
- Assurer la transparence des promotions au travers d'une procédure validée en conformité avec les lignes directrices de gestion (LDG)
- Mettre en place une fiche financière pour les personnels privés dans le logiciel ADERH par équivalence à ce qui existe pour les personnels publics

## **LA CFE-CGC VOUS ACCOMPAGNE TOUTE L'ANNEE**



*Téléchargez L'INDISPENSABLE*



#### **Pour les Contractuels de droit Publics : CDP**

- Augmenter le nombre de titularisation d'agents en CDI.
- Proposer un dispositif adapté de carrière au sein de l'Établissement Public.
- Proposer un référentiel de rémunérations opposable en fonction du poste occupé, des responsabilités des qualifications, offrant une véritable gestion de carrière des CDP en cohérence avec les carrières des fonctionnaires et des salariés.
- Porter une attention particulière aux faibles rémunérations.
- Mise en place d'une garantie pour tous, d'évolution de points, lors des campagnes annuelles avec un minimum de points tous les 3 ans, correspondant aux salariés
- Mettre en œuvre une politique de carrière et de rémunération pour les personnels en CDI. (Révision annuelle de la grille de rémunération).
- Transparence sur l'élaboration des grilles de classement et de rémunération lors du recrutement ainsi que lors des avenants aux contrats.
- Augmenter la prime de précarité en cas de non-renouvellement du contrat.
- Assurer une réelle négociation des salaires à l'embauche, lors des mobilités et en cours de carrière des CDP.

#### **Pour les fonctionnaires**

- Faire évoluer les lignes directrices de gestion (LDG) afin de formaliser une procédure d'échange avec la Direction notamment en matière de promotions et de valorisation des parcours professionnels
  - Assurer une meilleure gestion des mobilités et des avancements avec un véritable parcours de carrière individualisé – Respect de l'interclassement par suite de mobilité dans une nouvelle direction.
  - Mettre en place un véritable parcours de formation qualitatif adapté aux différents concours, concours sur options et examens professionnels
  - Faciliter les reconversions et les évolutions professionnelles au sein de l'EP, du Groupe par un meilleur accompagnement.
- Prime de Fonction et de Technicité – PFT.
  - Réintroduire une garantie pour tous, d'évolution de la PFT, lors des campagnes annuelles.
  - Augmenter la PFT lors des changements de corps ou de grade **après** application du barème nouveaux entrants.
  - Revaloriser le barème nouveaux entrants tous les ans après la campagne managériale

**Soyez acteur de votre avenir, du 1<sup>er</sup> au 8 décembre**

**VOTEZ CFE - CGC**



*Téléchargez L'INDISPENSABLE*