



# La Tribune du Snup

## QVT = DANGER !



### Flash info RESSOURCES HUMAINES

### Qualité de vie au travail : poursuite des négociations sur les questions relatives au temps de travail

n°361 - 29 janvier 2020

### La QVT vue par la Direction

Conformément au calendrier annoncé en fin d'année (cf. Flash info n°346 du 25 novembre 2019), les négociations sur la

qualité de vie au travail (QVT) ont repris le 27 janvier afin d'échanger plus particulièrement sur les questions relatives au temps de travail et à l'organisation du travail au sein de la Caisse des Dépôts.

Ce nouveau cycle de discussions doit en effet permettre :

- d'approfondir le bilan des expérimentations conduites dans le cadre de l'accord relatif à la QVT de 2016 (extension de la plage horaire 7h-20h pour les EIS, semaine de 4 jours) et les conditions de mise en œuvre qui accompagneraient leur pérennisation (ces expérimentations étant prolongées jusqu'au terme de la négociation, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2020) ;
- de poursuivre les échanges prévus par l'accord QVT de 2016 (mesure N°33) sur le champ et les modalités respectivement du forfait jours et du décompte horaire, afin de parvenir à un dispositif plus lisible, équitable et cohérent par rapport à la nature des fonctions exercées, la gestion du décompte horaire et plus particulièrement des dépassements horaires faisant par ailleurs l'objet des questionnements relevés par le rapport rendu par Alain Beuzelin ;
- d'aborder les enjeux touchant aux outils de suivi et de pilotage des managers et, plus largement, aux souplesses et aux marges d'adaptation qui pourraient être introduites dans l'organisation du temps de travail s'agissant notamment du recours au travail à distance (télétravail, travail occasionnel à distance...), à l'écoute des besoins à la fois des services et des collaborateurs.

La direction confirme son souhait que ces négociations aboutissent à un meilleur équilibre dans la gestion du temps et de l'organisation du travail, à travers des modes de gestion plus simples et responsabilisants, dans l'intérêt du bon fonctionnement du service comme dans l'intérêt partagé des managers et des collaborateurs au quotidien, en termes de qualité de vie au travail et de conciliation des différents temps de vie.

Les conclusions de ces négociations, qui vont se dérouler tout au long du trimestre, pourront donner lieu en tant que de besoin à des modifications par avenants des accords en vigueur (ARTT, télétravail...) dans le prolongement de la négociation du nouvel accord sur la qualité de vie au travail.

### Versus La QVT vue par le SNUP

La Direction vous écrit alors que *les organisations syndicales sont en négociation* avec elle, ne trouvez-vous pas cela bizarre ? **Ne serait-elle pas en train de faire passer un message auprès des personnels ?**

Le **SNUP** vous le dit depuis le début, cette négociation est mal engagée. Nous en sommes à 5 réunions et la Direction n'a toujours pas répondu aux 2 questions que nous lui posons, à savoir si elle compte pérenniser les 2 mesures expérimentées dans l'ancien accord (semaine de 4 jours et extension de la plage horaire de 7h à 20h). **Et pourtant, le SNUP pose la question à chaque séance !**

Pire, nous n'avons obtenu aucune mesure concrètes dans cette négociation sur les autres points, et dieu sait qu'ils sont nombreux. On peut citer, entre autres, les conditions de travail, les locaux, la restauration, la prise en charge améliorée des transports en commun et alternatifs, etc...

Mais revenons sur la problématique de la gestion du temps. **Pour réduire le nombre d'heures écrêtées, la Direction veut revoir l'accord sur le temps de travail.**

Elle avance de façon sournoise sur ce

sujet à l'aide du rapport Beuzelin (pour le SNUP, cela s'appelle du chantage) et **on devine sa stratégie** : augmenter le nombre de personnes au forfait, reprendre les 15 minutes allouées pour badger sur son ordinateur, augmenter la durée de la pause méridienne et développer le travail à distance. Et oui, quand on est au forfait ou quand on travaille chez soi, on ne badge pas !

**Curieuse façon de penser !** La Direction ne s'interroge même pas sur le fait de savoir si ces heures travaillées ne répondent pas à un surcroît de travail rencontré par les personnels avec la mise en place de toutes ces réorganisations. **Elle préfère revenir sur des acquis** plutôt que de rémunérer le travail accompli. Et oui, regardez vos montants de PVO, de PFT, vos augmentations individuelles, le gel de la valeur du point, l'hésitation à verser une prime exceptionnelle, la suppression du livret salarial garanti...

Vous êtes « contents » de ce traitement, **cela s'appelle la Qualité de Vie Au Travail version Etablissement public Caisse des dépôts, Merci Patron !**

L'Établissement  
Public CDC  
j'y tiens !

## En 2020, du pouvoir d'achat pour tous !

Le syndicalisme engagé au quotidien !



# La Tribune du Snup

## La PVO Collective arrive, la PVO Individuelle s'esquive !

### Chouette, une PVO pour tous en 2020 !

Mais pas dans ces conditions, le **SNUP** vous le dit depuis le début, il ne fallait pas créer 2 PVO différentes. Valoriser un objectif collectif, c'est le domaine de l'intéressement : il fallait donc utiliser ce dispositif pour distribuer plus à ceux qui n'avaient pas de PVO ou alors il fallait mettre en place une PVO identique pour tous les personnels !

Ce qui n'était pas prévu, c'est que la Direction change les règles d'attribution de la PVO en 2020, année de mise en place de la PVO Collective et ses très généreux 2%...

Et oui, *notre « gentil » Directeur général pense à vous*, il décide que toucher une PVO supérieure à 90% du taux d'atteinte des objectifs doit être un cas de figure exceptionnel.

Pour le **SNUP**, c'est scandaleux. Des objectifs atteints à 100% doivent se traduire par un versement à 100%, surtout quand on a mis en place une PVO Collective avec un taux de 2%. *Notre « gentil » Directeur général préfère mettre le « flouze » dans sa Rupture Conventiennelle Collective*. Il finance les candidats au départ et il laisse des miettes à ceux qui restent !

Le **SNUP** persiste dans son analyse et il pense que l'on prend d'un côté ce que l'on donne de l'autre. Et oui, il faut la payer cette PVO Collective, en prenant un peu à ceux qui bénéficiaient d'une PVO Individuelle.

Dans ce dossier, les organisations syndicales qui militaient pour ce dispositif se sont fait rouler dans la farine, comment vont-elles réagir ?

**Attention, chut, la Direction ne partage pas notre analyse et elle n'est pas contente**, elle nous le fait savoir...mais le **SNUP**, qu'on se le dise, continuera à vous dire la vérité !

*Personnels de la Caisse des dépôts, faites-vous toujours confiance à vos dirigeants ?*

Nous, au **SNUP**, on a de plus en plus de mal à dialoguer avec cette Direction qui change les règles au gré du vent et qui a du mal à négocier des mesures favorables aux personnels !

### Lettre intersyndicale au DRH de l'Etablissement public :

Le 30 janvier 2020,

« Bonjour Monsieur Peny,

Toutes les organisations syndicales représentatives à l'Etablissement public Caisse des dépôts (UNSA, CFDT, CGT, SNUP, CFE-CGC) demandent à vous rencontrer rapidement pour faire un point sur CDC Mutuelle.

Comme vous le savez, la situation est difficile pour de nombreux adhérents et nous voulons savoir ce que fait l'employeur Caisse des dépôts pour s'assurer de la qualité de la prestation de service.



Par ailleurs, nous voulons connaître la position de la Caisse des dépôts sur le projet de référencement et savoir comment elle compte définir l'expression du besoin. Vu l'importance du sujet pour les agents actifs et retraités, nous vous demandons plus de transparence sur le traitement de ce dossier.

Merci de votre retour. »

### Message du **SNUP** :

Adhérents de CDC Mutuelle, demandez-vous si l'activité des administrateurs de la mutuelle répond à vos attentes ?

**En 2020, il va falloir se mobiliser !**

En 2020, j'ai la



**SNUP** Attitude