



LE DIRECTEUR GENERAL

Paris, le 25 AVR. 2016

CFTC

Monsieur Jacques EVRARD

56 rue de Lille

75356 Paris 07 SP

Monsieur le Secrétaire général,

Lors de nos différents échanges tout au long des derniers mois, et récemment encore lors des débats au Comité technique national, vous m'avez exprimé votre souhait de poursuivre un dialogue social constructif sur les enjeux touchant à la politique de l'emploi et au déroulement des carrières comme au pouvoir d'achat et aux conditions matérielles d'exercice de leurs fonctions de l'ensemble des personnels de la CDC, quel que soit leur statut.

C'est un objectif, comme vous le savez, que nous partageons pleinement. Il détermine l'agenda social que nous nous efforçons, avec vous, de faire vivre de façon dynamique, avec le souci à la fois d'apporter des réponses adaptées et équitables, conformes au socle social de l'Etablissement public, et de favoriser l'évolution de la CDC dans son environnement et au regard des transitions dont elle est un des acteurs majeurs.

Je vous confirme mon engagement résolu à approfondir cette dynamique, au sein de l'Etablissement public comme au niveau du Groupe, ainsi que je vous le soulignais dans un courrier du 1<sup>er</sup> mars dernier.

En moins d'un an et demi, nous aurons mené à terme un cycle particulièrement important de négociations et de concertations touchant de manière cohérente et méthodique à l'ensemble du champ social, ponctué de nombreux accords. Ceux-ci contribuent très concrètement à donner une vraie visibilité à l'évolution des effectifs et des recrutements, en rééquilibrant la place respective des emplois publics et privés (75 % des recrutements opérés actuellement dans la fonction publique contre un peu plus de 50 % il y a 5 ans), tout en confortant la qualité de la gestion des ressources humaines, en cherchant plus d'équité, de solidarité et d'accompagnement des agents, de manière collective et individuelle, dans leur parcours professionnel.

Ainsi en est-il de l'accord-cadre 2015-2017 signé à l'unanimité en mars 2015 et qui structure fortement aujourd'hui notre politique d'emploi, comme de l'accord sur les parcours professionnels et la mobilité, conclu en janvier dernier. Ainsi en est-il également des accords touchant aux apprentis, au don de jours ou bien encore à l'harmonisation des droits des agents accueillant un jeune enfant, signés en 2015, comme il y a quelques semaines à peine, de l'avenant au protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En écho de vos préoccupations, nous avons veillé à ce que ces accords apportent des progrès mesurables, que nous puissions suivre ensemble.

Dans le même temps, nous avons beaucoup travaillé et nous continuerons à le faire étroitement avec les organisations représentant le personnel, sur les questions touchant aux rémunérations.

Ces enjeux sont légitimes, il est normal que les personnels soient reconnus pour la valeur de leur travail et de leur engagement, comme pour leur contribution au rôle économique et social de la CDC que nous voulons chaque jour plus efficace, au nom de l'intérêt général.

Les personnels de la CDC bénéficient d'un modèle singulier, articulant des modes de rémunération relevant de la fonction publique et des dispositifs analogues à ceux d'une entreprise.

Comme vous, je suis attaché à faire vivre ce modèle traduisant la mixité des métiers de la CDC, en écartant l'alignement sur un régime uniquement public ou privé, comme l'idée d'un statut dérogatoire spécifique.

C'est dans ce cadre que nous faisons bénéficier l'ensemble des personnels d'évolutions significatives des politiques de rémunération, préservant leurs gains de pouvoir d'achat.

Je rappelle que tant pour les agents de droit public que de droit privé la rémunération moyenne des personnels en place progresse chaque année entre +2,5 et + 3 %. Va s'y ajouter à partir de 2016 l'augmentation de la valeur du point des fonctionnaires, dont nous avons décidé la transposition aux salariés, dans des conditions assurant l'équité des situations, selon des modalités qui vous ont été présentées.

Nous n'en avons pas moins convenu, par la négociation, d'accroître l'effort d'intéressement aux résultats grâce à l'accord conclu en juin dernier, portant de 6,25 % à 6,75 % le taux maximal d'intéressement sur la période 2015-2017.

La prime d'intéressement versée cette année aura augmenté en moyenne de + 3,36 % et une progression équivalente interviendra au titre de 2016, en cas d'atteinte des objectifs prévus, avec l'augmentation de + 0,25 % de la masse salariale qui y sera consacrée. Les négociations avec vos organisations, pour en permettre la mise en œuvre, ont débuté pour s'achever d'ici juin prochain.

En parallèle et conformément à nos engagements, les dispositifs d'épargne salariale, également communs aux personnels publics et privés, vont connaître des améliorations : les avenants PEE et PERCO qui viennent d'être conclus font progresser dès cette année de + 10 % les planchers et plafonds d'abondement.

Sur cette base et dans le respect de l'agenda social 2016, les discussions vont s'ouvrir dès les prochaines semaines sur les conditions dans lesquelles les transferts de droits CET vers le PEE ou le PERCO seront rendus possibles.

Pour mémoire, s'agissant des fonctionnaires, un chantier de concertation particulièrement approfondi et attentif au point de vue exprimé par les partenaires sociaux est engagé sur la réforme de leur régime indemnitaire. La direction a, pour sa part, veillé en toute hypothèse à la préservation des bases réglementaires permettant de disposer d'un niveau de primes sans équivalent dans le reste de la fonction publique.

Je n'évoquerai, enfin, que d'un mot à ce stade, la négociation portant sur la qualité de vie au travail, l'ensemble des étapes franchies pour en appréhender toutes les dimensions devant nous conduire à une phase de finalisation d'ici l'été, dont le calendrier vient de vous être présenté.

Nous aurons ensuite à nous revoir, au cours du second semestre, sur la révision des accords relatifs à la GPEC, aux enjeux intergénérationnels ainsi qu'au handicap.

Je crois donc pouvoir réaffirmer que c'est dans le cadre d'un agenda clair et volontariste, et par la poursuite d'un dialogue social très intense, même si des désaccords peuvent demeurer sur tel ou tel point, que nous conduisons la politique des ressources humaines de la CDC.

Au-delà de l'Etablissement public, et comme vous le demandez, la dimension Groupe doit être plus présente encore qu'aujourd'hui, pour donner davantage corps à sa réalité sociale.

Aussi, dans le prolongement du courrier du 1<sup>er</sup> mars précité et des orientations évoquées tant devant les délégués syndicaux groupe qu'à l'occasion du CMIC, je renouvelle l'engagement de la Direction de mener deux cycles de discussions, l'un portant sur la dynamisation de la mobilité au sein du Groupe, l'autre concernant l'action sociale grâce, notamment, à la refonte de l'offre de prêts de la Mission Sociale Groupe.

En cette période de commémoration du Bicentenaire de la CDC, il m'a paru utile de partager avec vous ce premier bilan et ces perspectives au plan RH et social, qui me paraissent à la hauteur des attentes traduites par le Baromètre Social. La très grande majorité des personnels ont exprimé leur attachement à notre maison, leur confiance dans le projet que porte la CDC et au global leur satisfaction quant à leur situation professionnelle. Il n'en demeure pas moins des marges de progrès, des souhaits de mieux être, auxquels chacun doit être très attentif, tout en étant conscient du socle social sur lequel nous nous appuyons d'ores et déjà.

C'est bien par la continuité des actions engagées et du dialogue social aujourd'hui à l'œuvre, chantier après chantier, que nous apporterons les améliorations encore nécessaires et renforcerons l'exemplarité de la CDC.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, en l'expression de mes sentiments les plus cordiaux.

Très cordialement,



Pierre-René Lemas