



SOMMAIRE

Direction des services bancaires p.1

Contractuels de Droit Public à durée Indéterminée p.2

PEE-PERCO p.3

Flash-info RH : une vision limitée..... p.3

Rémunérations des fonctionnaires : en hausse, enfin !..... p.4



DIRECTION DES SERVICES BANCAIRES ALLONS-NOUS VERS LA DISPARITION PROGRESSIVE DE L'ACTIVITÉ BANCAIRE EN DIRECTIONS RÉGIONALES ?

Cette question se pose et nos collègues affectés dans le réseau s'interrogent de plus en plus.

L'absence de stratégie de la DSB et d'un plan d'actions clair, l'insuffisance du travail transversal entre la DSB, DRT et les DR ont pour conséquence une diminution de l'activité bancaire ainsi qu'une démotivation des équipes bancaires du siège et des DR, avec parfois même une diminution des effectifs en DR sur ce métier.

A titre d'illustration, certains collaborateurs ont accepté des plans de reconversion tacites vers des postes «investisseurs et/ou prêteurs», motivés par la crainte d'une déliquescence de leur activité.

Pourtant, lors du Comité technique du 7 mars 2016 consacré à la réorganisation de la Direction des Services bancaires (DSB), sa Directrice, Nathalie Gilly, affirmait haut

et fort que l'activité demeurerait et que le métier du bancaire avait de l'avenir...

L'UNSA pour sa part dénonçait la logique d'abandon progressif des activités, une baisse rapide des effectifs et s'inquiétait fortement de la lente agonie de cette Direction.

Ce que nous constatons aujourd'hui dans le Réseau de la CDC ne fait que conforter nos inquiétudes.

Une fois de plus, l'UNSA demande au Directeur général de la CDC de redonner un souffle à cette Direction et de l'espoir aux personnels dédiés à cette activité.

Des pistes de travail et de réflexion doivent s'ouvrir, et notamment :

→ Quel rôle donner au DR sur la partie front office de l'activité bancaire ? Complémentarité avec les préposés de

la DGFIP, substitution, subsidiarité...???

- Comment transformer la loi Macron qui impacte les professions juridiques en véritable opportunité pour nos clients ? Développement d'une activité de conseils ...???
- Quels sont les besoins et attentes des clients ?
- Quelle stratégie pour les professions non réglementées ?
- Quel rôle d'accompagnement des Institutionnels d'intérêt général ? Quel bilan objectif des SI ?

Pour l'UNSA, la DSB, véritable pilier du modèle économique de la Caisse des Dépôts, doit réagir et demeurer une Direction à part entière avec un développement de l'activité tant au siège qu'en régions!

CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC À DURÉE INDÉTERMINÉE

CONSTATS ET DEMANDES UNSA SUR LES RECRUTEMENTS EN COURS



L'**UNSA** interpelle Paul Peny - DRH sur la situation des CDP à la CDC !

De plus en plus, la DRH propose des emplois de Contractuels de Droits Publics à durée Indéterminée à l'issue des contrats de CDP à durée déterminée, conformément à la loi Sauvadet et aux engagements de l'accord-cadre pour régulariser l'emploi précaire. Cependant ce type de recrutement ne répond à aucune règle claire et à aucun dispositif de carrière et d'avancement pour les intéressés.

Les règles de recrutement entre CDI privé et CDP à durée Indéterminée public sont floues et différentes selon les Directions, alors que les personnels exercent souvent les mêmes métiers.

Les CDP à durée Indéterminée n'ont pas de déroulement de carrière, contrairement aux fonctionnaires et aux salariés. Aucun dispositif de promotion n'est prévu. Les revalorisations sont selon la motivation du supérieur hiérarchique et le poids des Directions entre secteur « noble » ou pas. A titre d'exemple, il n'y a qu'une revalorisation au rabais de 2.04% pour 2013, 1.5% pour 2014 et 1.8% pour 2016.

Les jeunes recrutés en CDP à durée Indéterminée sont démotivés, ils n'ont aucune vision de leur carrière, les services RH n'ont même pas une fiche technique présentant le statut de CDP à leur proposer.

Cette situation engendre, à notre avis, de la surenchère entre Directions sur les postes et des freins sur la mobilité interne. Enfin, des écarts importants existent sur les salaires lors des recrutements en fonction des Directions de l'Etablissement public.

L'UNSA souhaite donc que soit mis en place un véritable déroulement de carrière pour les CDP à durée Indéterminée avec des règles claires, transparentes et un véritable suivi professionnel (revalorisations, avancements et promotions) similaire aux personnels de droit public et privés.

Nous demandons, dès à présent, un diagnostic RH sur les emplois existants et l'ouverture de négociations sur la mise en place de règles internes de gestion des personnes recrutées sur ce statut spécifique.



CNP, NATIXIS,... : RECONDUCTION DE « LA MISE À LA DISPOSITION DES FONCTIONNAIRES DE LA CDC » POUR UNE DURÉE DE 10 ANS

UNE MESURE REVENDIQUÉE PAR L'UNSA GROUPE CDC !

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit une prolongation de 10 ans de la période au cours de laquelle la CDC est autorisée à mettre des fonctionnaires à disposition d'organisme ou de sociétés (CNP, Natixis,...).

Cette nouvelle prorogation correspond aux démarches engagées depuis plus d'un an par les organisations syndicales auprès des pouvoirs publics pour sécuriser l'emploi et les droits des personnels concernés.

PEE-PERCO L'UNSA SIGNE LE PROJET D'ACCORD CONCERNANT LES AMÉLIORATIONS DU DISPOSITIF

A l'issue des négociations, l'**UNSA** a obtenu :

- De porter le plancher d'abondement du premier point d'épargne de 390€ à 430€.
- D'augmenter le plafond d'abondement de l'employeur à 3500€.
- D'introduire un article sur la monétisation des CET.
- De conserver le livret salarial garanti.



Anne-Lise FENET

L'UNSA se félicite par ailleurs qu'une voie légale existe désormais pour monétiser les jours CET via un placement sur le PEE ou le PERCO.

Cette possibilité devra passer par une renégociation des accords CET en vigueur et le Directeur général a indiqué lors du CT que la négociation sera ouverte dans les prochains jours avec l'objectif d'aboutir avant les vacances d'été.

L'**UNSA** fera des propositions concrètes pour qu'enfin les personnels publics et privés puissent bénéficier de nouvelles dispositions financières attractives.

Rappel des votes CT du 13 avril 2016 :

Pour : **UNSA** – CFDT – CGC

Contre : CGT – SNUP



Sylvie HYTHIER-BINACUA

A noter qu'une fois de plus, seules les organisations syndicales réformistes s'engagent et signent des accords en faveur des personnels de toutes catégories.

A méditer !



Pierre FOURCAIL



FLASH-INFO RH : UNE VISION LIMITÉE

Depuis l'arrivée de Paul Peny, la DRH communique régulièrement vers les personnels via les Flash-info RH, démarche que nous approuvons.

Mais une bonne communication doit être exhaustive en relatant tous les faits tels qu'ils se sont déroulés. A la lecture de certains flashes, le lecteur pourrait être amené à croire que « tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes » et que les décisions RH sont partagées de tous.

Ainsi, le Flash-info RH n°138 concernant la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires et des salariés, ne laisse aucunement transparaître que la discussion sur ce sujet avec les syndicats n'avait pas été « un long fleuve tranquille ». Nous avons été interrogés à de nombreuses reprises par des salariés nous demandant comment nous avons pu accepter une telle mesure.

Nous demandons donc à la DRH qu'elle se positionne en tant que fidèle rédacteur et non pas en agence de marketing des RH. Ou alors que les syndicats puissent utiliser la messagerie électronique avec la même fréquence que les RH (5 numéros en avril 2016 par exemple).



«RÉMUNÉRATIONS-CARRIÈRES» DES FONCTIONNAIRES : EN HAUSSE, ENFIN !

Le gouvernement a annoncé une revalorisation de 1,2% de la rémunération des fonctionnaires. L'inversion de la courbe du pouvoir d'achat s'amorce. L'UNSA n'y est pas étrangère. Explications...

Cette revalorisation de 1,2% représente plus de deux milliards d'euros pour l'ensemble des collègues de la Fonction publique. Plus concrètement, un collègue, secrétaire administratif au 11ème échelon par exemple, avec un indice de rémunération à 460, soit 1730€ net par mois, percevrait 240€ de plus par an.

L'UNSA n'a cessé d'agir pour que cette revalorisation ne soit pas que symbolique. Pour nous, c'est le cas.

UNE REVALORISATION EN COMPLÉMENT D'AUTRES MESURES

L'augmentation du point d'indice n'est pas une mesure isolée. Cela s'inscrit pleinement dans le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrière Rémunération) que l'UNSA a signé et qui représente une enveloppe de 4,5 milliards d'euros.

Cette revalorisation indiciaire est un complément des mesures catégorielles déjà obtenues par l'UNSA comme les revalorisations des plus bas revenus de la catégorie C et des infirmières en 2015.

QUAND ET COMMENT ?

La revalorisation se fera en deux temps, 0,6% début juillet puis 0,6% en février 2017, avant un nouveau rendez-vous salarial au premier trimestre 2017.

LA SUITE ?

Le transfert prime-point, inclus dans le PPCR, est une autre étape que l'UNSA a défendu et obtenu. Ainsi nos futures retraites vont être augmentées.

L'élaboration de nouvelles grilles indiciaires, incluses là aussi dans le PPCR, va permettre d'attribuer des points d'indices supplémentaires et donc entraîner des hausses de revenus pour les collègues.

Les 12 premiers décrets portant mise en oeuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) pour la Fonction publique de l'Etat ont été publiés le vendredi 13 mai 2016. De ce fait, les nouvelles grilles de traitement devraient désormais être rapidement mise en place.

L'UNSA continuera de négocier, fidèle à son syndicalisme réformiste et combatif, afin d'obtenir des avancées concrètes pour les collègues !

L'UNSA, le Syndicalisme en positif !

