



SOMMAIRE

Création de la Banque
des territoires : un bon
projet, mais une mauvaise
appellation p.1

Mobilité géographique p.2

Mobilité interne Etablissement
public CDC..... p.3

ACCORD-CADRE
2018-2021 : les négociations
sont ouvertes p.4

~~BANQUE~~ DES TERRITOIRES

à revoir

CRÉATION DE LA « BANQUE DES TERRITOIRES » : un bon projet, mais une mauvaise appellation !

Lors du Comité technique national du 18 mai dernier, la Direction présentait son projet de création de la Direction « Banque des territoires ».

L'UNSA considère que ce projet a du sens et permettra de développer l'activité et l'emploi, notamment en région.

De même, la volonté d'augmenter la visibilité et l'impact de la Caisse des Dépôts dans les territoires et de regrouper l'offre sous une seule plateforme digitale est une bonne chose.

L'UNSA a rappelé au Directeur général que le terme « Banque » était inapproprié et générait des

inquiétudes pour le personnel qui voyait dans l'utilisation de ce mot un risque fort de filialisation à moyen ou long terme... au regard de l'histoire de la Caisse : CLF, CNP, IXIS, ...

L'appellation « Banque des territoires » ne met absolument pas la Caisse des Dépôts en valeur, contrairement à la soi-disant volonté de la Direction. L'UNSA a fait plusieurs propositions à la Direction pour renommer ce projet sans succès.

Cependant, l'UNSA a obtenu que la « Banque des territoires » demeure une Direction de l'Etablissement public.

Enfin, l'UNSA a également rappelé qu'elle était opposée au transfert de l'activité de DECS vers la BPI.

Plutôt que de s'opposer par principe comme certains aiment à le faire régulièrement, l'UNSA suivra avec attention la mise en œuvre de ce projet qui concerne plus de 1600 collègues de l'Etablissement public et sera vigilante pour que les personnels soient traités avec équité dans cette nouvelle Direction de la CDC.

Vote CT :

Abstention : UNSA et CGC
Contre : CFDT – CGT – SNUP



MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Les nouvelles règles décidées unilatéralement par la DRH ne vont pas dans le bon sens !

La circulaire RH du 16 avril 2018 décrit les nouvelles modalités concernant la mobilité géographique pour les salariés et fonctionnaires de l'Etablissement public CDC.

Pour les mobilités demandées à partir du 1er janvier 2018, la DRH verse :

1. *L'indemnité temporaire de mobilité avec versement sur 3 ans.*
2. *L'indemnité forfaitaire de déménagement.*

Il faut savoir que cette indemnité n'est plus basée sur les frais de déménagement (les devis de déménagement ne sont plus pris en compte), mais sur plusieurs critères :

- *Le mode de calcul qui prend en compte le volume du mobilier, différent pour l'agent, le conjoint, les enfants, le kilométrage, la composition du foyer et un forfait.*
- *Le conjoint est pris en compte en fonction de ses ressources.*
- *Il faut fournir une preuve que la famille a déménagé !!!*
- *Les enfants sont pris en compte au sens des prestations sociales et non pas fiscales (soit jusqu'à 20 ans).*

L'UNSA dénonce la mise en place de ces nouvelles modalités restrictives et pénalisantes pour beaucoup de collègues.

L'UNSA demande à la DRH de fournir des informations précises et complémentaires concernant le dispositif d'aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint mis en œuvre par un cabinet spécialisé en accompagnement des mobilités professionnelles.

Enfin, dans le cadre des négociations de l'accord-cadre qui vont s'ouvrir prochainement, l'UNSA demande que le dispositif des mobilités géographiques soit revu et amélioré !

MOBILITÉ INTERNE ETABLISSEMENT PUBLIC CDC

L'UNSA considère l'application d'un taux à 0% comme injuste et rétrograde !

Le flash info RH N° 259 du 18 avril 2018 présente les nouvelles règles de la mobilité, notamment les règles de la PFT pour les personnels de droit public.

La nouvelle circulaire du 16 avril 2018 (Flash info RH N° 259) présente les modalités d'évolution de la PFT pour les fonctionnaires effectuant une mobilité interne en modifiant unilatéralement des mesures contenues dans l'article 5-3 de la circulaire du 5 juillet 2016.

A savoir :

- Toute mobilité individuelle interne se traduisant par un changement de fonction effectif impliquera une évolution d'au moins 1% de la PFT.
- L'évolution de la PFT pourra être de + 3% voire de + 5% en fonction de l'évolution des responsabilités, des sujétions et de l'expertise que la mobilité de l'agent concrétise.

Lors des groupes de travail de 2016, la DRH avait indiqué que « toute mobilité effective se traduisait par une augmentation de 1%, même sans responsabilité supérieure ».

Aujourd'hui, nous constatons que la DRH ne tient pas ses engagements et a mis en place un taux de mobilité à 0% dans de nombreux cas, alors que le changement effectif de fonction a bien eu lieu.

Pour l'UNSA, toute mobilité fonctionnelle doit s'accompagner d'une revalorisation minimum d'au moins 1% de la PFT pour les personnels de droit public ou d'une augmentation de points pour les salariés de droit privé.

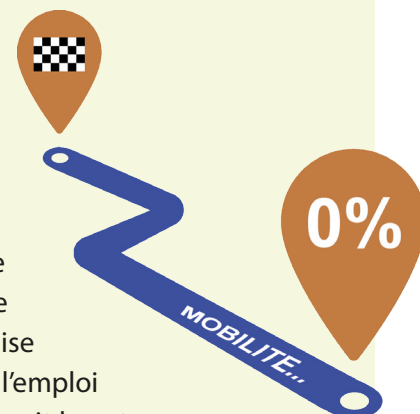
Une mobilité effective est justifiée par une fiche de poste émise dans la bourse de l'emploi de la CDC, quelle que soit la nature du nouveau poste, c'est-à-dire même sans responsabilité supérieure. Cela permet de promouvoir la mobilité entre les directions métiers et au sein même des directions. Il s'agit d'un enjeu important pour la CDC.

La définition du mot effective est : « dont la réalité est incontestable, qui produit un effet réel, tangible. Qui est une réalité ». Le changement effectif de poste concrétise actuellement la mobilité. La DRH avait déjà refusé de revaloriser la PFT dans le cadre de la polyvalence ou des évolutions de postes suite aux réorganisations qui pourtant élargissent le niveau de compétences ou d'expertise de l'agent.

L'UNSA demande que la plus grande vigilance soit accordée lors des changements de postes, notamment avec la création de la nouvelle Banque des Territoires et la recomposition de certaines directions : DFE, Secrétariat général, ...

Attention : la revalorisation de la PFT n'est pas automatique. L'UNSA conseille aux personnels concernés de vérifier leur fiche financière dans ADERH et de ne pas hésiter à faire un recours auprès du Directeur général de la CDC.

Dans le cadre des négociations de l'accord-cadre qui vont s'ouvrir prochainement, l'UNSA demande que le dispositif des mobilités internes soit revu et amélioré pour l'ensemble des personnels publics et privés !



ACCORD-CADRE 2018-2021 : LES NÉGOCIATIONS SONT OUVERTES !

L'UNSA vous présente ci-dessous les principales revendications qu'elle porte auprès de la Direction.

La Direction a découpé en 3 grands chapitres le projet d'accord.

1. POLITIQUE D'EMPLOI



- ▶ Mettre en place un plan de résorption de l'emploi précaire.
- ▶ Porter le taux d'intégration des apprentis à 30 %.
- ▶ Proposer les postes aux apprentis et aux CDP avant ouverture à l'externe.
- ▶ Revoir les indemnités de mobilité géographique et fonctionnelle.
- ▶ Privilégier la mobilité interne avant tout recrutement externe.
- ▶ Optimiser la mobilité de l'Etablissement public vers le Groupe en imaginant des compensations et prévoir un droit au retour automatique.
- ▶ Recruter des fonctionnaires de catégorie C sans concours.

2. POLITIQUE DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE



- ▶ Mettre en place une grille des rémunérations avec une classification par emploi (GPEC).
- ▶ Harmoniser intégralement les dispositifs de médailles du travail pour tous les personnels.
- ▶ Améliorer le dispositif d'aide à la création d'entreprise.
- ▶ Attribuer la PVO à tous les personnels.

Pour les Fonctionnaires

- Reconduire et améliorer les mesures de l'accord-cadre précédent (avancement et promotions).
- Rétablir des concours directs CDC avec intégration des lauréats exclusivement à la CDC, sans mobilité géographique forcée.
- Revaloriser la PFT comprise entre 9% et 16% sur 3 ans au lieu de 4.
- Augmentation de 20% pour un changement de corps et 10% pour un changement de grade.
- Compenser le jour de carence.
- Monétisation des CET des fonctionnaires aux tarifs réels.

Pour les Salariés

- Augmenter la valeur du point.
- Garantir l'attribution de 30 points minimum à 90 points triannuels.
- Garantir l'attribution de 20 points minimum lors d'une mobilité fonctionnelle.
- Attribuer 40 points minimum lors d'une promotion.

3. POLITIQUE SOCIALEMENT RESPONSABLE



- ▶ Reconduire la mesure d'allègement du temps de travail (MATT) et améliorer l'abondement employeur.
- ▶ Mettre en place un dispositif collectif de plan de départ volontaire pour l'ensemble des personnels public et privé.
- ▶ Semaine de 4 jours : étendre le dispositif de manière pérenne.
- ▶ Temps de travail : supprimer les écrêtements.
- ▶ Adapter les outils en fonction de la situation des personnels.
- ▶ Améliorer les prestations MSG : prêt immobilier, place en crèche etc.
- ▶ Mutuelle :
 - Mettre en place un dispositif complémentaire à la MPCDC ou à l'IPSEC au niveau du groupe CDC en direction des actifs et des retraités.
 - Réfléchir à ouvrir l'IPSEC à tous les personnels publics de la CDC.
- ▶ Harmoniser la prise de congés bonifiés pour les personnels Publics / Privés affectés en DR outre-mer.
- ▶ Améliorer le CPF.

L'UNSA souhaite que les négociations aboutissent cet été, afin que les personnels puissent se projeter dans l'avenir en toute connaissance de cause et ne viennent pas « polluer » les élections professionnelles qui auront lieu en décembre 2018.

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour défendre les mesures de l'accord-cadre actuel, mais aussi faire d'autres propositions plus innovantes.

