



TOUCHE PAS À DEOF !



Profitant de la période estivale, certains cadres dirigeants, et en premier lieu le Directeur du bancaire (ex n°2 de DEOF), agissent pour dépecer (voire tuer) la DEOF en utilisant des arguments subjectifs du type « meilleure rentabilité, économies/baisse des coûts, proximité avec le cœur de métier, ... », bref des arguments similaires à ceux utilisés à l'époque pour créer la DEOF ou plus récemment regrouper la DSI, le service Communication ou la DRH par exemple.

Faire et défaire : une spécialité de la CDC !!!

L'UNSA dit STOP à une nouvelle réorganisation de service qui aurait pour seul but d'accroître le périmètre de quelques cadres dirigeants de la direction de la Banque des territoires ou du Secrétariat général.

Par ailleurs, les personnels ont un vrai ras-le-bol des réorganisations multiples, des déménagements et changements d'implantations. Car nul doute que dans la tête de certains, le transfert des personnels de DEOF vers d'autres directions libèrerait de la place au 56 rue de Lille pour mettre des services « plus nobles » ! A qui profite le crime ?!

L'UNSA est en profond désaccord avec un schéma de ce type qui fragiliserait la CDC et pourrait inciter ceux qui veulent détacher la DBDT de la maison mère à succomber à cette tentation. Au contraire, DEOF devrait à notre sens regrouper en son sein les activités comptables actuellement exercées à la Direction bancaire.

Si malheureusement Eric LOMBARD (éclairé par un rapport d'audit maison) cédait aux sirènes de certains barons, l'UNSA s'opposerait fortement à la disparition de DEOF et appellerait les personnels à se mobiliser.



RETRAITES, PRÉCONISATIONS DELEVOYE, l'UNSA rappelle ses revendications !



L'UNSA a rappelé son attachement à un âge d'ouverture des droits à 62 ans et son opposition à la mise en place d'un âge pivot à 64 ans.

Bien que non demandeuse d'une réforme systémique, l'UNSA, concernant le passage de 42 régimes à un régime universel, a toujours souhaité une transition longue bien au-delà des 5 ans, période pouvant aller jusqu'à 15 ans ou plus, sous peine de voir le montant des pensions et le pouvoir d'achat de certains bénéficiaires baisser brutalement.

La préservation des droits acquis constitue un point essentiel et, à ce jour, pour l'UNSA, des zones d'ombre subsistent.

Durant la concertation, l'UNSA a soutenu que le futur système devait verser des pensions le plus proche possible des revenus d'activité et être comparable à celles perçues aujourd'hui.

Pour l'UNSA, les mécanismes de prise en compte des inégalités, particulièrement celles touchant les femmes, les salariés ou agents exposés à la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes ou encore aux carrières longues, doivent être préservés.

De plus, des conditions de vie dignes doivent être garanties aux retraités ainsi que leur pouvoir d'achat. C'est pourquoi, nous revendiquons que le minimum de pension soit porté au niveau du SMIC afin de préserver la solidarité interne au régime.

La gouvernance d'un tel système a une importance capitale. C'est pour cette raison que l'UNSA exige que les partenaires sociaux soient décideurs et déterminent les paramètres du régime (valeur du point, taux de cotisations...).

Si l'ensemble des éléments présentés reprennent les points débattus lors de la concertation, seule l'analyse approfondie du rapport, accompagnée des nombreuses simulations exigées par l'UNSA, permettront de juger la portée réelle de cette « réforme » sur les assurés sociaux.

Durant la concertation préalable au projet de loi, l'UNSA continuera à exiger qu'il n'y ait pas de perdants avec cette réforme.

*L'UNSA, le Syndicalisme
en positif !*