



SOMMAIRE

Plan de départs volontaires à la CDC : un projet novateur, attractif et créateur de droits !..... p.1-3

A quoi sert la CGT à la Caisse des Dépôts ? p.4



PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES À LA CDC : un projet novateur, attractif et créateur de droits !

Lors du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) du 11 juin 2019, l'accord sur le renouvellement des compétences comportant trois volets :

- **l'emploi,**
- **la Cessation Anticipée d'Activité (CAA),**
- **la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)**

a été soumis pour avis aux organisations syndicales représentatives.

Cet accord est le fruit de 6 mois de négociations intenses lors desquelles l'UNSA a été constamment force de propositions.

L'UNSA a cherché tout au long des négociations avec la CGC et la CFDT les meilleurs compromis possibles et ce, toujours dans l'unité syndicale. La CGT et le SNUP étaient absents à pratiquement toutes les réunions.

EMPLOI

Concernant l'emploi, le premier volet de l'accord prévoit de :

- Recruter 500 à 550 postes sur la durée de l'accord-cadre 2019-2021 (à périmètre et activités constants) afin de compenser notamment les départs à la retraite.
- Renforcer et diversifier la cellule d'intérim interne en Ile-de-France, mais aussi sur les bassins d'emplois d'Angers et de Bordeaux, afin d'affecter rapidement des agents dans les services où le nombre de départs serait important.
- Réaliser un suivi particulier des Contractuels de Droit Public (CDP) en fonction et d'en faire un vivier prioritaire pour renforcer les cellules d'intérim interne ou les services dans lesquels ils sont actuellement affectés. Une nouvelle vague de pérennisation des CDP pourrait ainsi avoir lieu sur la durée de l'accord.
- Créer plus de 200 postes sur des métiers nouveaux (50 à la Direction de la Banque des territoires principalement dans le Réseau, 70 à la Direction des Retraites et de la Solidarité particulièrement sur le secteur compte de formation, 40 sur le numérique et 40 postes sur la mise en conformité des nouveaux contrôles de l'ACPR).

L'UNSA considère que ces créations de postes compenseront en nombre les départs prévus dans le dispositif RCC et se félicite qu'une nouvelle vague de pérennisation des CDP soit prévue.

RCC

Concernant la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), l'accord prévoit :

- Que les salariés et fonctionnaires puissent bénéficier de ce dispositif à partir d'une ancienneté minimum de 8 ans et au plus tard 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (autrement dit : moins de 60 ans).
- Une légalisation du dispositif CDC dans le projet de loi de la Fonction publique.
- Une indemnité fixée à 1 mois de rémunération par année de service, plafonnée à 24 mois.
- 200 postes sur la durée de l'accord, dont 100 maximum entre le 1er octobre 2019 et le 31 décembre 2020 et le reste entre le 1er janvier 2021 et le 31 octobre 2021.
- La création d'une Commission d'examen et de validation des candidatures volontaires composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de l'accord.

L'UNSA se réjouit que la loi permette à tous les personnels privés et publics de la Caisse des Dépôts d'obtenir un régime fiscal et social intéressant. Le droit à l'allocation chômage pour les fonctionnaires est une victoire importante et une véritable valeur ajoutée pour le personnel public.

CCA

Concernant la Cessation Anticipée d'Activité (CAA), l'accord prévoit :

- Un aménagement du temps de travail sur une durée d'un an précédant la date effective de départ à la retraite (6 mois travaillés à 100% - 6 mois à 0%), rémunérés à 80% ou de deux ans précédant la date effective de départ à la retraite (12 mois travaillés à 100% - 12 mois à 0%), rémunérés à 80%.
- Une prise en charge par l'employeur de la cotisation retraite à 100%.
- L'utilisation des jours CET et jours médailles du travail pour financer les 20% non rémunérés à l'entrée du dispositif.
- Une dotation exceptionnelle de 10 jours pour entrer dans le dispositif 1 an/1 an, 5 jours pour le dispositif 6 mois/6 mois.

L'UNSA se félicite de la mise en place de cette nouvelle disposition qui permettra aux plus anciens de cesser leur activité dans de bonnes conditions.

L'UNSA participera avec assiduité à la Commission de suivi d'examen des candidatures volontaires pour la RCC pour s'assurer qu'aucun départ ne soit forcé et que toutes les candidatures soient traitées équitablement.

Enfin, pour les mesures CAA et RCC, l'UNSA a demandé la mise en place de fiches techniques très précises avant la fin du mois de juillet pour permettre aux personnels de s'engager dans l'un ou l'autre de ces dispositifs en toute connaissance de cause.

L'accord sera ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives après la promulgation de la loi portant transformation de la Fonction publique, qui en rendra pleinement applicable le volet RCC pour l'ensemble des personnels publics et privés de la CDC. En cas d'accord majoritaire et de validation par les services du ministère du Travail, les dispositifs seront ouverts à partir du 1er octobre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Pour l'UNSA, les mesures « RCC » et « CAA » sont attractives et attendues par de nombreux salariés et fonctionnaires. L'UNSA signera le projet d'accord sans état d'âme !



Les votes du CUEP :

Pour : UNSA (6 voix)

Abstention : CGC (1 voix)

Contre : CGT (3 voix) – SNUP (1 voix)

Ne prend pas part au vote : CFDT (4 voix)

Représentativité syndicale Etablissement public CDC :

UNSA : 34,11%

CFDT : 23,20%

CGT : 20,54%

SNUP : 10,94%

CGC : 6,91%

Pour que l'accord s'applique, il faut obtenir la signature de plusieurs organisations syndicales totalisant plus de 50% des voix aux dernières élections du CUEP.

A chacun de prendre désormais ses responsabilités !



Les dates :

- 11 juin 2019 : vote du CUEP.
- Mi-juillet 2019 : publication de la loi Fonction publique.
- Mi-août 2019 : validation de la loi par le Conseil constitutionnel.
- **Fin août : ouverture de l'accord à la signature des organisations syndicales représentatives de l'EP CDC.**
- 1er octobre 2019 : ouverture des mesures (RCC/CAA) de l'accord.
- 31 décembre 2021 : fin de l'accord.





A quoi sert **la CGT** à la Caisse des Dépôts ?

Tous les salariés et fonctionnaires de la CDC peuvent légitimement aujourd'hui se poser cette question. Hormis critiquer, calomnier les organisations syndicales réformistes (UNSA - CFDT - CGC), tronquer l'information ou pratiquer la politique de la chaise vide lors des négociations, cette organisation n'apporte plus rien et ne tient absolument plus compte des attentes des personnels.

La CGT critique l'accord d'intéressement et ne le signe pas !

La CGT milite contre l'octroi de la PVO à tous les personnels et particulièrement aux plus petites catégories !

La CGT est contre les dispositifs d'épargne salariale PEE/PERCO et ne signe pas l'accord !

La CGT est opposée au Compte Epargne Temps (CET) et à la semaine de 4 jours !

La CGT est contre la convention de la Banque des territoires, mais son Secrétaire général participe au cocktail avec Olivier Sichel !

La CGT est contre les mesures du plan de départs volontaires !!!

La CGT est contre tout !

Mais les militants et dirigeants CGT perçoivent sans scrupule les mesures des accords négociés et signés par les syndicats réformistes : ils perçoivent l'intéressement, la PVO, ouvrent des dispositifs PEE/PERCO et alimentent leur CET, ...

Espérons qu'ils auront au moins la décence de ne pas entrer dans les dispositifs de départs volontaires RCC et CAA !!!

Mais au fait, la CGT consulte-t-elle sa base, ses adhérents lors de la signature des accords : intéressement, PEE/PERCO, CET, départs volontaires (CAA/RCC) ? Pas sûr ! Car le vote serait certainement contraire à la ligne politique des dirigeants de la CGT !!!

