



SOMMAIRE

Mise en œuvre de l'accord sur le renouvellement des compétences p.1

Evolution des CAP p.2-3

Qualité de Vie au Travail : ouverture des négociations pour un nouvel accord p.4



MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD SUR LE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES.

Un accord inédit et novateur !

Suite à la signature de l'accord sur le renouvellement des compétences le 24 septembre 2019 par le Directeur général de la CDC, l'UNSA, la CFDT et la CGC, les mesures de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) et de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) vont pouvoir se mettre en place à la CDC.

Les personnels pourront bénéficier de ces mesures dès le 14 octobre 2019 sous réserve de validation par la DIRRECTE pour la RCC.

La Direction a élaboré deux fiches techniques pour détailler chacun de ces dispositifs.

Par ailleurs, l'UNSA siègera à la commission d'examen des candidatures volontaires dans le cadre de la RCC pour s'assurer qu'aucun départ ne soit forcé et que toutes les candidatures soient traitées équitablement.

L'UNSA se félicite de la signature de cet accord majoritaire* qui s'adresse à tous les personnels publics et privés de la CDC.

* Représentativité syndicale actuelle :

Signataires :

UNSA (34,11%) CFDT (23,20%) CGC (6,91%)

Non signataires :

CGT (20,54%) SNUP (10,94%)

EVOLUTION DES CAP

Le rôle des Commissions Administratives Paritaires (CAP) dans la Fonction publique va considérablement évoluer dans les 2 années à venir !



Malgré une opposition unanime de toutes les organisations syndicales de la Fonction publique, dont l'UNSA, le gouvernement a décidé unilatéralement de modifier le rôle des CAP dès 2020 en intégrant des articles dans la loi de "transformation de la Fonction publique".



Le texte de loi publié au Journal officiel le 7 août 2019 prévoit le **changement des compétences des CAP** en matière :

- De **mobilité** au 1er janvier 2020.
- De **promotion et d'avancement** pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Désormais les sujets pouvant être traités dans les CAP seront :

- La disponibilité ;
- La révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- Le conseil de discipline ;
- Le licenciement.

L'examen des mobilités, des avancements et des promotions par les élus disparaissent des missions des CAP.

Des lignes directrices de gestion seront établies après avis des instances de concertation (CUEP pour les personnels de la Caisse des Dépôts).

Le régime de sanction évolue avec en particulier « l'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours » inscrite dans le groupe 1 pour les trois versants (sans consultation de la CAP).

Les commissions de recours seront supprimées.



D'importantes modifications apparaissent concernant les mutations et les mobilités dans la Fonction publique d'Etat. Désormais, les affectations prononcées tiendront compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille.

Priorité sera donnée :

- Au fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles ;
- Au fonctionnaire en situation de handicap ;
- Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficile ;
- Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;

- Au fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

Des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois pourront être définies.

Les décisions de mutation tiendront compte des lignes directrices de gestion en matière de mobilité définies dans les instances de concertation (CUEP pour les personnels de la Caisse des Dépôts).

Enfin, les CAP deviendront des CAP de catégorie « A, B, C », sans distinction de grade au sein des corps.

Les élus actuels conservent leur mandat jusqu'au renouvellement des CAP prévue en décembre 2022.

L'**UNSA** considère que ces nouvelles dispositions ne vont pas dans le bon sens et sont en net recul par rapport aux droits existants !

Cependant, l'**UNSA** a pu arracher, lors du Conseil Commun de la Fonction Publique, un nouveau dispositif qui permettra d'accompagner les fonctionnaires dans leurs démarches face à l'administration :

- ✓ Les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises sur l'avancement, la promotion ou l'affectation (mobilité) ou encore en cas de rupture conventionnelle.
- ✓ À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion, leur sont communiqués.

Face à ces évolutions, l'UNSA se mettra en ordre de marche pour former ses élus et ses militants aux nouvelles pratiques, afin de défendre au mieux les personnels publics de la Caisse des Dépôts.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) : OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS POUR UN NOUVEL ACCORD !



La Direction générale ouvre un cycle de « concertation/négociation » ce mois-ci avec l'objectif d'aboutir à un nouvel accord QVT avant la fin de l'année 2019.

3 thèmes sont identifiés par la DRH :

- Promouvoir la qualité du travail et de l'environnement professionnel.
- Favoriser le développement et la transmission des compétences professionnelles.
- Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

En préalable, l'UNSA demande que le prochain accord soit à durée indéterminée et que les mesures expérimentales, notamment la semaine de 4 jours et la suppression des bornes de badgeage le matin et le soir, deviennent définitives et ouvertes à tous les personnels.

L'UNSA participera activement à cette négociation et sera force de propositions pour améliorer la qualité de vie au travail des personnels publics et privés de la CDC.

L'objectif de l'UNSA est de permettre aux personnels de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle en disposant de plus de souplesse possible dans leur organisation quotidienne, de pérenniser des droits existants et de mettre en place des dispositifs innovants.

