



SOMMAIRE

4^{ème} Congrès de l'UNSA
Groupe CDC : un Congrès de
transition p.1

Avancement, promotion
et suivi de carrière pour le
personnel public et privé de
l'Etablissement public : un
rendez-vous manqué de la
DRH! p.2-3



Luc Dessenne et Salomé Vaillant

30 septembre, 1^{er} et 2 octobre 2020 : 4^{ème} Congrès de l'UNSA Groupe CDC

Un Congrès de transition !

Plus de 200 personnes participeront au prochain Congrès de l'UNSA Groupe CDC à Disneyland Paris.

Issus de l'Etablissement public et des filiales de la CDC, les adhérent(e)s débattront pendant 3 jours de l'activité du syndicat des 4 dernières années, des nombreux accords signés, des victoires électorales et des orientations pour les années à venir.

Outre ces points, **ce Congrès sera surtout marqué par la passation de pouvoir entre Luc DESSENNE et Salomé VAILLANT : « une transition dans la continuité »**, avec la volonté de poursuivre sur la voie du syndicalisme réformiste et de service, d'accroître les droits des personnels, de continuer le combat sur l'harmonisation public/privé. L'UNSA CDC demeurera une force de propositions face à la Direction et aux autres organisations syndicales.

Salomé VAILLANT présentera au vote des congressistes une équipe unie, mixte, représentant l'ensemble des personnels et la diversité des statuts. Elle sera accompagnée de nouveaux adjoints au niveau national avec Béhar BENAÏSSA et Jorge RICARDO et au niveau local de Valérie ANSO (Bordeaux) et d'Éric DIBLING (Angers).

**Plus que jamais l'UNSA, 1^{ère} organisation syndicale du Groupe,
sera à vos côtés pour vous défendre et vous représenter !**

Avancement, promotion et suivi de carrière pour le personnel public et privé de l'Établissement public : un rendez-vous manqué de la DRH !

L'UNSA a voté contre le projet de « lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels à la CDC » lors du CUEP du 23 juillet 2020. À la suite de la suppression de la compétence des CAP en matière de promotion/avancement au niveau de la Fonction publique, la DRH de la CDC a décidé de mettre en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Nous avons eu plusieurs réunions de concertation avec la DRH, lors desquelles l'UNSA a fait des propositions concrètes et réalistes. Malheureusement la DRH est restée inflexible à nos principales demandes.

Lors des réunions,
l'UNSA revendiquait les points suivants :

01

Associer les organisations syndicales

dans la procédure de promotion en amont. Cette association aurait pu être réalisée, tout en respectant la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, par la transmission des documents lors des campagnes de promotion et par la tenue de réunions ad-hoc.

Point refusé par la DRH.

02

Travailler sur l'importance de l'EPA,

des rôles du manager et du conseiller RH. L'EPA ne doit pas être une simple démarche administrative réalisée par le manager et le conseiller RH ni une simple « chambre d'enregistrement ».

La DRH a fait un effort et a réalisé un travail d'identification des critères majeurs pouvant être retenus pour les promotions/avancements. En revanche, la pondération n'étant pas claire, voire absente, il sera très compliqué à objectiver. Ainsi, 2 agents ayant chacun 5 des critères sur la manière de servir existants mais seulement 2 en commun, comment expliquer qu'un des agents soit promu et l'autre pas. Au-delà des 2 critères communs, comment départager chacun de leurs trois critères propres ?

03

Créer des passerelles

Créer, d'une part des passerelles au niveau de l'Établissement public mais également du Groupe, et d'autre part des bassins d'emplois, notamment pour les Directions régionales.

Nous regrettons depuis des années que cette volonté affichée ne soit pas amplifiée faute d'une réelle volonté sur le terrain.

04

Donner les moyens au conseiller syndical

de jouer son rôle, et d'être une valeur ajoutée au dispositif.

Le conseiller syndical sera certes mis en place, c'est la loi. Cependant, ses moyens d'action seront très limités. Par exemple, et c'est pourtant là l'essentiel du travail, le conseiller syndical n'aura pas de possibilité de comparer le dossier soutenu et défendu avec les autres dossiers retenus alors qu'avec la pondération des critères, cela devrait être la base du travail de ce nouveau conseiller syndical.

Dans un souci d'harmonisation, nous regrettons aussi l'absence d'un conseiller syndical pour nos collègues de statut privé.



Enfin, ce projet de lignes directrices promotion/avancement, retirant toutes les prérogatives aux organisations syndicales, est tout simplement inacceptable.

La déception et le ressentiment des agents seront grands :

- Pour les fonctionnaires car il restera uniquement un simulacre de conseiller syndical, qui existera sans avoir les moyens d'exercer ses missions.
- Pour les salariés de droit privé, il y avait déjà très peu de transparence et d'explication de promotion mais alors là il y en aura encore moins. En effet, il sera encore plus compliqué et plus long d'obtenir une promotion.

C'est vraiment dommage d'être passé à côté de cette opportunité qui, au-delà d'une nouvelle harmonisation public-privé, aurait pu permettre à la CDC d'être précurseur et ambitieuse sur ce sujet, oh combien important, des promotions/avancements.

Depuis un an, la DRH a perdu en initiative et en créativité et manque complètement de souplesse en faisant des copier-coller des textes Fonction publique.



Votes CUEP du 23 juillet 2020

Contre : UNSA – CGT – CFDT – SNUP
Ne prend pas part au vote : la CGC !?

4^{ème} Congrès UNSA Groupe CDC

Moderne, constructif, autonome !



Disneyland® Paris
Du 30 septembre au 2 octobre 2020



Bulletin d'information des personnels publics et privés
UNSA Caisse des Dépôts
56 rue de Lille, 75007 Paris. Tél : 01 58 50 30 52
Directeur de la publication : Luc Dessenne
Rédactrice en chef : Salomé Vaillant
Conception : Vincent Arquer
Imprimerie CDC

