



### sommaire

**p.1**  
Plan de départ  
volontaire (RCC/CAA)

**p.2**  
Accord handicap

**p.3**  
DR : évolution des  
règles d'attribution  
des véhicules  
professionnels

**p.4**  
Le Tribunal condamne  
la CGT pour abus de  
pouvoir !



**RCC/CAA :  
un dispositif  
qui fonctionne  
très bien !**

### PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE (RCC/CAA)

L'accord sur le renouvellement des compétences signé par l'UNSA, la CFDT et la CGC en octobre 2019 est très apprécié par nos collègues. Les dispositions s'appliquent jusqu'à la fin de l'année 2021.

Concernant la RCC, **83 dossiers sont définitivement validés à ce jour et 35 en cours d'étude**. A quelques mois de la fin du dispositif, la DRH reçoit de nombreuses demandes d'information sur le dispositif.

**L'UNSA, conformément à ses engagements, participe à l'ensemble des commissions de suivi et étudie scrupuleusement chaque candidature présentée.** Les représentants UNSA vérifient que toutes les candidatures soient bien volontaires, ce qui est le cas. Ils renseignent les personnels sur leurs droits, notamment sur les dispositifs d'accompagnement et de formation.

Jusqu'à présent, tous les dossiers ont été acceptés et validés par les membres de la commission.

Les candidats sont unanimes sur ce dispositif qui leur permet de rebondir et de donner un second souffle à leur carrière.

L'UNSA tient également à saluer le travail de la référente RH qui réalise un accompagnement personnalisé et de qualité pour chaque personne.

**Dans le cadre de la négociation du prochain accord-cadre, l'UNSA demande avec force la reconduction de ces deux dispositifs.**

**Rappel** : les agents ont jusqu'au 31 octobre 2021 pour déposer leurs dossiers.

**Le volet CAA** rencontre également un franc succès avec plus de **250 dossiers** déposés à ce jour.



# ACCORD HANDICAP :

## UN BILAN MITIGÉ MAIS DE FORTES ATTENTES AVEC DES OBJECTIFS AMBITIEUX POUR L'AVENIR !

Après nous être félicités, en décembre dernier, de la signature à l'unanimité des organisations syndicales du nouvel accord handicap comportant de nouveaux acquis pour le personnel pour les 3 années à venir, quelle ne fut pas notre surprise lorsque nous avons découvert à l'occasion de la commission de suivi consacrée au bilan de l'accord triennal précédent 2017-2020 que cette année, la CDC est redevable de la taxe FIPHFP ! Taxe proportionnelle à laquelle les employeurs sont assujettis rappelons-le dès lors que le quota d'emplois réservés aux personnels en situation de handicap n'est pas atteint, à savoir 6% de l'effectif.

La CDC n'avait en effet pas payé cette taxe depuis 2017. Certes son montant est symbolique (5000 €) mais elle correspond au manque de 6 postes par rapport à l'objectif de recrutements pour la période de référence !

Nous comprenons bien l'impact non négligeable de la crise sanitaire que nous vivons depuis plus d'un an maintenant, la difficulté à organiser des entretiens, d'autant plus que certaines personnes se seraient auto-censurées et auraient renoncé à postuler. S'ajoute également l'attention particulière apportée pour la mise en place du TOD pour les agents en situation de handicap.

Nous pouvons nous réjouir de la nomination officielle d'un référent handicap bâtimentaire en binôme et de correspondants dédiés pour les établissements de Bordeaux et d'Angers-Cholet.

Mais il n'en reste pas moins que nous sommes déçus de l'absence de mise en place de protocole sanitaire permettant d'effectuer les entretiens en présentiel en cas d'impossibilité d'utiliser Skype ou Teams ainsi que du volume insuffisant de recrutements par rapport à l'effectif global.

L'augmentation de 4% de l'effectif total rémunéré au sein de l'EP en 2020 aurait pourtant dû générer une augmentation proportionnelle du nombre de recrutement de personnes en situation de handicap.

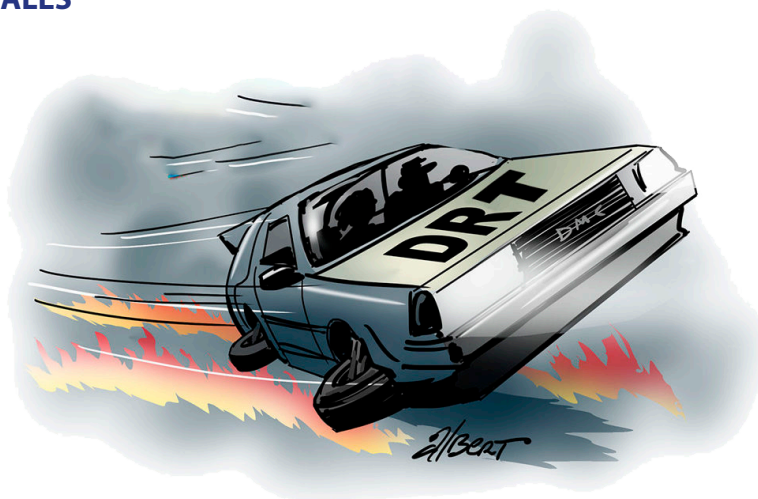
Malgré le recrutement de 9 agents en situation de handicap par rapport à un engagement de 20 agents, le compte n'y est pas avec un nombre d'agents total en baisse de 3.

La Direction nous assure que le recrutement est sa priorité. **Mais les chiffres eux sont là et indiquent le contraire en soulignant les insuffisances.**

**Nous espérons qu'avec le nouvel accord, les ambitions de la Direction seront au rendez-vous.**

### L'UNSA DEMANDE, QUOI QU'IL EN SOIT, LE REPORT DE CES 6 POSTES MANQUANTS SUR LA PROCHAINE PÉRIODE TRIENNALE 2021-2023.

Nous savons que la Caisse peut et doit mieux faire. Plus jamais de taxe à payer grâce à une réelle et significative hausse des recrutements, tel est l'objectif !



## ÉVOLUTION DES RÈGLES D'ATTRIBUTION DES VÉHICULES PROFESSIONNELS

La Direction a présenté aux organisations syndicales le 20 mai 2021 le nouveau dispositif qu'elle souhaitait mettre en place pour l'attribution des véhicules en DR.

### POINTS POSITIFS

- Plus de transparence.
- Plus d'équité.
- Verdissement de la flotte.
- Augmentation de la dotation, notamment pour les CDT qui sont au cœur de la relation client.
- Possibilité d'utiliser le véhicule pour des besoins personnels.

### QUESTIONNEMENTS

- Pourquoi passer du « véhicule de fonction » au « véhicule d'entreprise » ?
- Pourquoi demander une contribution financière de 60 euros alors qu'il s'agit d'un outil de travail essentiel et que le régime de l'avantage en nature suffisait ?
- Pourquoi certains collaborateurs sont exclus de ce dispositif (comme le Secrétaire général mono-site, le responsable des CRC, le responsable de la gestion d'actifs et des participations) ?
- Quel est l'impact sur l'attribution des places de parking ?

### INCOMPRÉHENSIONS

Le Secrétariat général propose deux **véhicules hybrides avec une autonomie de 50 km**. C'est mission impossible pour le projet @pros avec des véhicules à recharger tous les 50km !!! Est-ce réaliste ?! En effet, comment s'assurer que :

- Il y aura des bornes rechargeables en DR ? sur la route ? au domicile ? Les parkings des DR ne peuvent pas être toujours équipés. Le domicile non plus : pas de borne en appartement ou absence de bornes proches des maisons individuelles. Les communes ne sont pas toutes équipées.
- qu'un temps d'arrêt sera possible tous les 50km pour recharger.

### POURQUOI NE PAS AVOIR CHOISI UNE GAMME HYBRIDE RECHARGEABLE EN ROULANT ?

Le Secrétariat général a choisi les véhicules et le calendrier de renouvellement de la flotte mais connaît-il vraiment les contraintes du réseau ? L'article 76 de la loi d'orientation des mobilités du 29 décembre 2019 propose un rythme de la transition énergétique pour les flottes plus souple et plus cohérent que le calendrier proposé par la Direction. Encore une fois, la Caisse des Dépôts coche des cases sans analyser l'impact réel et pragmatique du nouveau dispositif !

*A savoir : l'essence prend le relais après les 50km. La réduction des émissions de CO2 sera-t-elle effective avec cette gamme de véhicules ? La Direction recherche-t-elle une obligation de moyens ou de résultats ?*

### L'UNSA DIT

OUI À DES RÈGLES CLAIRES ET TRANSPARENTES !

OUI À LA RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2 !

NON À LA PRÉCIPITATION !

### L'UNSA DEMANDE

- Une comparaison entre les statuts « véhicule de fonction » et « véhicule d'entreprise ».
- Une étude sur les autres métiers qui doivent pouvoir bénéficier du dispositif.
- Une gamme de véhicules adaptée aux besoins du réseau.
- Un calendrier plus souple et compatible avec les objectifs des constructeurs sur la sortie de véhicules hybrides performants.
- Une analyse de l'impact fiscal de la contribution financière.



## Contestation de l'accord Télétravail de l'Établissement public CDC

### LE TRIBUNAL CONDAMNE LA CGT POUR ABUS DE POUVOIR !

Pour rappel, le 9 mars 2021 la CGT a assigné le Directeur général de la CDC et les syndicats (UNSA - CFDT - CGC) signataires de l'accord télétravail devant le Tribunal de Paris pour faire annuler cet accord.

Au vu de l'enjeu, l'UNSA, par la participation de sa Secrétaire générale, Salomé Vaillant, avait fait le déplacement au Tribunal pour défendre les intérêts des personnels de l'Établissement public. En effet, si la CGT obtenait gain de cause, les personnels auraient dû rembourser la contribution de la CDC aux frais de télétravail. De plus, les organisations syndicales seraient reparties dans un cycle long de négociation de cet accord, sans aucune garantie qu'il soit plus intéressant que le précédent.

Le verdict est donc tombé le 18 mai 2021 : Le Tribunal Judiciaire de Paris a débouté la CGT de ses demandes et « CONDAMNE » le syndicat CGT de la Caisse des Dépôts à verser la somme de 3500 euros à la Caisse des Dépôts et la somme globale de 4500 euros aux syndicats défendeurs (CFDT - UNSA - CGC), au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

**Les adhérents CGT seront certainement ravis d'apprendre qu'une partie de leurs cotisations ira à la Direction générale de la CDC...**

D'autant que ce jugement est parfaitement légitime au regard du droit et des conditions dans lesquelles se sont déroulées les négociations.

Cette bataille juridique nous a demandé beaucoup de temps et d'énergie dans une période où nous aurions préféré nous focaliser exclusivement sur la défense, le soutien et l'accompagnement du personnel. Il y a quelque temps on se demandait à quoi servait la CGT (lien vers l'article), mais ce qui est sûr aujourd'hui, c'est qu'elle est loin de servir les intérêts du personnel de la CDC. Après le tribunal de Paris, ce sera au personnel de juger lors des prochaines élections professionnelles des pratiques de ce syndicat.

***De son côté, l'UNSA continuera à se battre pour défendre vos droits et privilégiera toujours la négociation et la signature d'accords créateurs de droit à la contestation systématique. A chacun ses combats !***



Bulletin d'information des personnels publics et privés  
UNSA Caisse des Dépôts  
56 rue de Lille, 75007 Paris.  
Directrice de la publication : Salomé Vaillant  
Rédacteur en chef : Jorge Ricardo  
Conception : Vincent Arquer  
Imprimerie CDC

