



SOMMAIRE

p.1

Le Directeur général nous a entendu !

p.2 & p.3

Accord cadre 2022-2024.

p.4

CSSCT National : l'UNSA obtient les 3 postes de l'instance.



LE DIRECTEUR GÉNÉRAL NOUS A ENTENDU !

L'UNSA salue la décision d'Eric Lombard d'arrêter le projet de déménagement des personnels vers le site d'Ivry-Sur-Seine.

Lors du CUEP (Comité Unique de l'Etablissement Public) du 15 décembre 2021, le Directeur général a annoncé aux organisations syndicales qu'il renonçait à transférer une majeure partie des personnels franciliens vers le site d'Ivry en 2025. Eric Lombard envisage désormais de regrouper la plupart des directions métiers à Montparnasse, tout en conservant le siège du 56 rue de Lille.

IL S'AGIT D'UNE VÉRITABLE VICTOIRE SYNDICALE, UNE VICTOIRE POUR LES AGENTS !

En effet depuis plus d'un an, l'UNSA s'est battue sans relâche contre ce projet, qui n'avait pas de sens et qui présentait plus d'inconvénients que d'avantages pour une grande majorité des agents.

Pour l'UNSA, le site de Montparnasse est une meilleure alternative. Il reste désormais à discuter des conditions. L'UNSA prendra toute sa part dans les négociations avec la Direction générale sur ce futur déménagement.

Les futurs locaux doivent être adaptés aux nouvelles conditions de travail et particulièrement au télétravail. Des espaces de convivialité doivent exister et la restauration collective doit être conservée et repensée. Rappelons ici que l'UNSA revendique 135 jours de TOD par an pour les personnels.

En prenant cette décision, le Directeur général met fin à une série de mauvais choix, malheureusement pris unilatéralement ces derniers temps. L'UNSA en prend acte et souhaite que le dialogue social reparte en 2022 sur de nouvelles bases.

ENSEMBLE, CONSTRUISONS LA CDC DE DEMAIN !

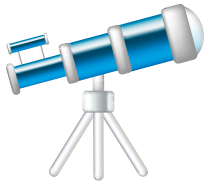
Accord-cadre 2022–2024



L'UNSA et la CFDT ont signé le 17 décembre 2021 l'accord-cadre 2022-2024. Après plus de 9 mois de négociations et un dialogue social compliqué, la Direction a finalement accepté de céder sur les points bloquants pour l'UNSA.

Vous trouverez ci-dessous les mesures contenues dans cet accord. Une copie de cet accord peut vous être envoyée sur simple demande auprès de nos équipes.

La principale nouveauté de cet accord est la nature pérenne de certaines mesures inscrites dans l'accord cadre. En effet, des mesures telles que l'ICR (Indemnité Compensatrice de Rémunération) et ICPVO (Indemnité Compensatrice de PVO) ou les médailles du travail sont acquises définitivement et ne seront plus remises en cause tous les 3 ans.



Parcours professionnel

- Mise en place d'un observatoire des métiers et des compétences afin de permettre une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet outil opérationnel est indispensable à une GRH (Gestion des Ressources Humaines) efficace et pertinente que l'UNSA réclame depuis des années.
- Priorité à la mobilité interne comme première voie de recrutement et pourvoir au moins 65% des postes vacants en interne.
- Mise en place de passerelles collectives et de passerelles individuelles pour diversifier les parcours des agents.
- Reconduction de l'accord RCC (Rupture Conventionnelle Collective) pour 85 postes. Cette mesure sera soumise à un accord spécifique majoritaire début 2022.
- Reconduction et pérennisation des médailles du travail. Recherche d'une solution afin de monétiser les jours médailles pour les personnels publics.

Faciliter la transition entre vie professionnelle et retraite

- Consacrer les trois derniers mois de leur activité professionnelle à la transmission des savoirs.
- Renforcer le dispositif de la MATT.
- Mettre en place un dispositif de retraite progressive.



Rémunération

- Reconnaissance de la promotion :
 - o Pour les fonctionnaires, en majorant le taux d'évolution de la PFT à 10 % en cas d'avancement de grade et à 15 % en cas de changement de corps.
 - o Pour les privés, augmentation de 5% en cas de promotion à la qualification supérieure avec un plancher à 25 points.
- Pérennisation de l'ICR (Indemnité Compensatrice de Rémunération) et ICPVO (Indemnité Compensatrice de PVO).
- Pour les salaires les moins élevés : une enveloppe dédiée et sanctuarisée aux augmentations individuelles.
- Augmentation individuelle : au moins 2% pour les bénéficiaires d'augmentations lors des campagnes annuelles.
- Une PVO individuelle pour tous avec une augmentation des 2 paliers les plus faibles (PVOI à 4, 6, 8, 10 ou 12% d'ici 2023).
- Mise en place de la GERI (Garantie d'évolution de la rémunération indiciaire).



Formation

- Accès à l'université CDC pour tous, qui inclut le plan de formation et les diverses écoles.
- Mise en place d'un entretien professionnel dédié aux compétences et au parcours professionnel.



Emploi

- En 2022, 300 à 350 recrutements externes, dont au moins 160 à 190 par recrutement externe public.
- Mise en place d'un cadre de gestion sur la rémunération et sur le parcours de carrière des CDPI.
- Renforcement du dispositif d'interim interne.
- Recours au CDD (Contrat à Durée Déterminée) limité à 3% de l'effectif permanent.
- Doubler sur la période le nombre d'apprentis en fin d'alternance recrutés en CDI, soit de 20 à 30 en 2022, de 30 à 40 en 2023 et 2024.
- Doubler le nombre de recrutement en contrats d'apprentissage :
 - Passage de 130 contrats d'apprentissage en 2020 à 250 d'ici fin 2024.
 - 400 apprentis présents au 31 décembre 2024 (pour 194 au 31 décembre 2020).

Maintien de la dynamique des recrutements publics

- Priorisation des concours interministériels de la Fonction publique et autant que de possible à affectation régionale.
- Organisation de concours complémentaires par spécialité pour les emplois de catégorie A.
- Maintien de 20 recrutements IRA pour 2022.
- Recrutement par voie du concours de catégorie B et catégorie C avec majoration d'au moins 50% d'ici 2024 par rapport 2021 avec au minimum 15 postes de catégorie B et minimum 5 postes de C en 2022.
- Organisation d'un concours par spécialité pour le recrutement d'attachés, avec au moins 10 postes, ouverts aux deux voies, interne et externe.
- Organisation en complément des concours interministériels, des concours propres à la CDC.
- Elargissement des possibilités d'accès aux concours pour les contractuels de droit public et les apprentis de la CDC.

Mobilité

- Fiches de poste établies sur un modèle harmonisé.
- Maintien de la rémunération de l'agent changeant de poste dans le cadre d'une mobilité.
- Enveloppe des augmentations proposées dans le cadre des mobilités augmentée de + 50%.
- Mobilité géographique :
 - Prise en charge des frais de déménagement.
 - Majoration des frais de déménagement de 500 € pour la métropole et de 1 000 € pour les mobilités s'effectuant entre la métropole et l'outre-mer.
 - Prime forfaitaire pour frais annexes inhérents à la mobilité.
 - Prise en charge des frais de transport.
 - Dispositif de prise en charge des frais de transports pour les voyages entre l'Outre-mer et la métropole.
 - Indemnisation des frais liés à la situation de double résidence.
 - Prise en charge d'une visite de reconnaissance.
 - Jusqu'au 30 juin 2023, prime territoriale à l'occasion d'une mobilité intervenant à partir de la 4^{ème} année d'occupation d'un montant de 4 000 €. A partir du 1^{er} juillet 2023, le montant de la prime territoriale sera de 3 000 € en cas d'occupation d'un poste entre 3 et 5 ans révolus et 1 000 € à partir de la 6^{ème} année d'ancienneté sur le poste.

Plutôt que revenir à des mesures statutaires Fonction publique pour les agents publics et à la stricte application de la convention collective pour les salariés comme le souhaitent les non signataires CGT, SNUP et CGC, l'UNSA par sa signature et conjointement avec la CFDT a fait le choix de contractualiser dans l'accord cadre toutes les mesures citées.

L'UNSA : un syndicat utile !

Représentation syndicale

Signataires :
UNSA 34%, CFDT 23%

Non signataires :
CGT 21%, CGC 7%, SNUP 11%

L'UNSA OBTIENT LES 3 POSTES DE L'INSTANCE



Simon Prenveille



Nathalie Trubert



Christine Radeau

Lors de la séance du Comité Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) National du 6 décembre 2021, les membres du CSSCTN ont élu le Secrétaire, la Secrétaire remplaçante de l'instance et la référente Harcèlement de l'Etablissement public.

- Simon Prenveille est élu Secrétaire du CSSCT N.
- Nathalie Trubert est élue Secrétaire remplaçante du CSSCT N.
- Christine Radeau est élue Référente Harcèlement de l'Etablissement public.

2 femmes et 1 homme qui occuperont ces fonctions avec le souci permanent de représenter tous les collègues dans cette instance de concertation et de travailler en commun avec l'ensemble des élus.

Félicitations aux nouveaux élus !



**L'UNSA vous
souhaite une très
belle année 2022 !**



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

