



SOMMAIRE

p.1
Prime uniforme
pour tous les
personnels

p.2 - p.3
Ça bouge à l'EP

p.4
Harmonisation
public/privé des
médailles du travail

Prime uniforme à tout le personnel !



PRIME UNIFORME POUR TOUS LES PERSONNELS :

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL RÉPOND FAVORABLEMENT À LA DEMANDE INTERSYNDICALE !

Lors du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) du 12 avril 2023, le Directeur général a répondu favorablement à la demande intersyndicale UNSA – CFDT – CGT – SNUP d'attribuer une prime uniforme à tous les personnels en lien avec les résultats de la CDC. Pour rappel, l'Intersyndicale* revendique 1000 € pour tous les personnels.

Cette prime devrait prendre la forme d'un supplément d'intéressement. L'UNSA a insisté sur l'urgence de mettre en place cette mesure. Les négociations vont s'ouvrir prochainement pour en déterminer le montant, avec pour cible de présenter un accord au CUEP du 13 juin prochain.

L'UNSA se félicite de cette réponse positive d'Eric Lombard qui a su entendre la revendication de l'intersyndicale UNSA – CFDT – CGT – SNUP.

En parallèle, l'UNSA a rappelé sa demande de négocier un accord pour augmenter de façon pérenne le pouvoir d'achat du personnel en lien avec le contexte inflationniste. Eric Lombard a accepté d'accélérer le calendrier sur ce point pour parvenir à un accord avant l'été.

Enfin, l'UNSA, par le biais de sa Fédération Fonction publique, revendique une hausse de la valeur du point d'indice de 10% pour compenser la perte de pouvoir d'achat subie ces dernières années.

VOUS POUVEZ COMPTER SUR L'UNSA POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS !



***A noter :** le refus de la CFE-CGC de s'associer à cette intersyndicale. A méditer !

ÇA BOUGE À L'EP !



Lors du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public) du 12 avril 2023, plusieurs réorganisations étaient à l'ordre du jour. Pour la Direction, cette réorganisation se veut « plus simple, plus cohérente et plus réactive » et s'appuie « sur les enseignements issus de l'expérience de ce premier mandat, et sur les recommandations des travaux d'audit interne, de l'ACPR et des organismes de contrôle ».

L'UNSA a attiré l'attention de la Direction sur 3 points globaux de vigilance.

- Vigilance sur les promotions et interclassements. L'UNSA demande à la DRH de garantir les engagements pris auparavant auprès des agents. Une Direction comme la DOT est très grande et aura moins de promotions, c'est mathématique.**
- Vigilance sur les organisations du travail. Certains directeurs métiers sont encore aujourd'hui opposés aux 3 jours fixes de télétravail. Les mobilités sont subies et non pas choisies par le personnel. L'UNSA demande de garantir qu'aucune pression ne sera faite à terme sur le personnel pour qu'ils changent leur organisation du travail.**
- Vigilance sur les potentiels conflits d'intérêts et risques déontologiques liés au regroupement de fonctions au sein d'une même direction.**

Vous trouverez ci-dessous l'avis de l'UNSA sur chaque réorganisation.

1. CRÉATION DE LA DOT : DIRECTION DES OPÉRATIONS ET DU PILOTAGE DE LA TRANSFORMATION OPÉRATIONNELLE

Stratégiquement, cette réorganisation devrait permettre une meilleure visibilité des enjeux digitaux de l'Établissement public et au sein du Groupe, enjeux qui sont majoritairement partagés par les équipes. **L'UNSA a voté favorablement à cette réorganisation** tout en émettant des réserves, notamment sur pour le service des achats, qui devient un département au sein de la DOT. Chacun et chacune doit retrouver sa place au sein de la DOT et au sein des autres projets d'évolution et si cela n'était pas le cas, l'UNSA demande qu'un accompagnement RH doit être systématiquement mis en place.

L'UNSA demande que :

- les éléments liés à l'analyse des conditions de santé et sécurité au travail soient communiqués (Matrices de passages, plans des bureaux, ...),
- les fiches des postes créés soient transmises,
- un bilan à 6 mois de ces réorganisations avec des indicateurs de suivi avant / après notamment en termes de conditions de travail soit présenté aux organisations syndicales,
- une analyse de la qualité de la conduite du changement soit faite par les Ressources humaines et présentée en instance.

2. EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DES FINANCES DU GROUPE (DFINF)

Les propositions formulées dans le cadre du renforcement des systèmes et de la data vont dans le bon sens au regard des enjeux et problématiques soulevés par les équipes. L'accroissement du volet de Politique Durable au niveau de l'Établissement et du Groupe aurait néanmoins mérité, pour l'UNSA, la création d'une Direction à part entière.

VOTES
POUR : UNSA – CFDT (10 voix)
Abstention : CFE/CGC – SNUP (3 voix)
Contre : CGT (2 voix)

VOTES
POUR : UNSA – CFDT (10 voix)
Abstention : CFE/CGC – SNUP (3 voix)
Contre : CGT (2 voix)

3. EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA BANQUE DES TERRITOIRES (DBDT)

Deux projets de réorganisation ont fait l'objet d'un vote global pour lequel **l'UNSA s'est prononcé favorablement**. Le premier concernait la réorganisation de BDTD et le second portait sur le rattachement de la MMIA (Mission Mandats et Investissements d'Avenir) à la Direction des Investissements de la BDT. La première réorganisation permet de recentrer BDTD sur les enjeux digitaux de la Banque Des Territoires. Elle a fait l'objet de présentations aux agents des services concernés qui en perçoivent l'utilité d'un point de vue stratégique. De même, le transfert de la MMIA à la Direction des Investissements représente pour cette équipe une opportunité de faire reconnaître de manière plus prononcée leur rôle de coordinateur de l'ensemble du PIA et de renforcer l'aspect opérationnel de leurs métiers. L'UNSA restera cependant vigilante à ce que ce rattachement de la MMIA à la DI ne crée pas de conflits d'intérêts et à ce qu'elle puisse continuer de travailler en transversalité avec les autres directions (DPS, DRT).

VOTES	
POUR :	
UNSA	(6 voix)
Abstention :	
CFE/CGC	(2 voix)
Contre :	
CFDT – SNUP – CGT	(7 voix)

4. EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DES RISQUES DU GROUPE (DRG)

La DRG est renforcée par l'intégration du département « contrôle permanent » et « relations institutionnelles ACPR » de la DCPC. Ce rattachement s'inscrit dans le cadre de l'extinction de la DCPC. L'UNSA regrette que la direction n'ait pas pris la peine de tirer clairement le bilan des activités de la DCPC et de mettre en valeur les missions accomplies par leurs agents. Néanmoins, l'UNSA considère que le rattachement des activités de contrôle permanent et relations ACPR est cohérent avec la fonction de gestion des risques. Surtout, ce rattachement à isopérimètre s'accompagne d'un renforcement en effectif des équipes intégrées, avec notamment 7 créations de postes en 2023 concernant le contrôle permanent et 1 création de poste pour les relations institutionnelles avec l'ACPR. Pour ces raisons, **l'UNSA s'est prononcée favorablement au projet** de réorganisation sous réserve que la Direction assure un accompagnement individuel pour chaque agent concerné. L'UNSA a également demandé que la mise à disposition d'un bureau au 26 rue de Lille pour les agents du 59 rue de Lille, voire d'un déménagement à terme, soit discutée avec les agents concernés et que le point fasse l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel en FSSSCT.

VOTES	
POUR :	
UNSA – CFDT	(10 voix)
Abstention :	
CFE/CGC – SNUP	(3 voix)
Contre :	
CGT	(2 voix)

5. EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION JURIDIQUE ET FISCALE ET DES SERVICES ASSOCIÉS (DJF)

Ce projet de réorganisation de la DJF en DAJCD (Direction des Affaires Juridiques, Conformité et Déontologie groupe) s'inscrit dans le cadre de l'extinction de la DCPC. A l'instar du projet de réorganisation de DRG, l'UNSA exprime les mêmes regrets de manque d'explications et de mises en valeur du travail effectués jusqu'alors par les agents de DCPC. Si ce rattachement s'effectue à isopérimètre et sans déménagement pouvant impacter les agents concernés, l'UNSA considère que le cumul des fonctions conformité, juridique, déontologue avec une logique de « business partner » n'est pas sans poser un problème de conflits de valeur, voire de conflits d'intérêt. L'UNSA considère également que les promesses de synergie relèvent à ce stade de l'incantatoire et déplore la complexification de l'organisation interne, avec notamment le chevauchement de rapports hiérarchiques et fonctionnels. L'UNSA n'a pas non plus eu de réponse claire sur le projet de création d'un comité déontologique faisant intervenir « une haute personnalité ». Dans ces conditions, faute de garanties suffisantes aux interrogations exprimées, **l'UNSA s'est prononcée défavorablement pour ce projet**, ainsi que la majorité des organisations syndicales.

VOTES	
POUR :	
CFDT	(4 voix)
Contre :	
UNSA – CFE/CGC – SNUP – CGT	(11 voix)

6. PROJET DE RAPPROCHEMENT DES ACTIVITÉS DE GESTION DE BILAN DU FONDS D'EPARGNE ET DU GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Pour des raisons de synergie, la Direction propose la fusion des équipes ALM (Asset Liability Management). L'UNSA a alerté une nouvelle fois le Directeur général sur les risques déontologiques liés à ces rapprochements et demande qu'une étude indépendante de la CDC soit diligentée pour établir la pertinence ou d'une telle organisation. L'UNSA alerte par ailleurs sur la pérennité d'une gouvernance bicéphale. Enfin, l'UNSA souhaite connaître le périmètre exact concerné à la fois sur les activités d'actif et de passif de l'EP, comme à moyen terme l'intégration de ces mêmes périmètres des filiales comme BPI et la Banque Postale.



HARMONISATION PUBLIC/PRIVÉ DES MÉDAILLES DU TRAVAIL

LES NÉGOCIATIONS DÉBUTENT ENFIN !



Le dernier accord-cadre, dont l'UNSA est signataire, prévoyait une négociation médailles du travail dès 2022. Avec un peu de retard, la Direction vient d'ouvrir les négociations afin de « faire converger les dispositifs de reconnaissance de l'engagement tout au long du parcours professionnel ». En clair, il s'agit de mettre en place un dispositif comparable entre les agents indépendamment de leur statut.

La Direction a initié la première séance le 17 avril dernier en précisant qu'elle souhaitait un dispositif d'indemnisation des fonctionnaires et contractuels de droit public en cohérence avec celui des salariés, dans l'objectif de leur accorder une gratification financière à la place de la dotation en jours. Cela concerne les fonctionnaires, les agents CDPI et les agents CANSSM.

La Direction s'est préalablement engagée à garantir la dotation en jours au moins jusqu'en 2024 (sauf accord dans l'intervalle sur une règle alternative) et à réexaminer la condition de présence au 1er janvier 2012 pour pouvoir bénéficier de la médaille des 20 ans. Elle a néanmoins précisé que les médailles du travail n'existent pas comme régime de droit commun pour les agents publics et donc il n'est pas possible de leur faire bénéficier d'exonération fiscale et sociale dans ce cadre en cas de versement d'une indemnité en numéraire.

A l'issue de ces premiers échanges, la Direction admet qu'il y a aujourd'hui de véritables enjeux de communication vers les personnels sur le sujet et que nombreux sont ceux qui méconnaissent le dispositif. Il y a une nécessité de simplifier le dispositif médailles du travail. Elle s'est engagée à étudier l'hypothèse de proposer, pour les deux statuts, une gratification soit en jours soit en numéraire. Pour les agents publics, outre l'aspect fiscal et social défavorable, la Direction doit préciser la base de calcul de la gratification monétaire.

Enfin, les demandes de régularisation relatives à la médaille des 20 ans (prise en compte de la condition de présence avant le 1er janvier 2012 et la situation des personnels ayant bénéficié de 2, de 5 ou de 7 jours uniquement au titre des 20 ans) ne pourront être envisagées que dans le cadre d'un accord médailles du travail.

Deux nouvelles séances de négociations sont prévues les 17 mai et 2 juin avant un passage en CUEP d'un éventuel accord en juillet. A cette occasion, l'UNSA va continuer de porter ses revendications en la matière à savoir :

1. Une convergence vers le haut grâce à la possibilité laissée aux agents, quel que soit leur statut, de choisir entre les jours médailles ou une gratification monétaire.
2. La régularisation des agents n'ayant pas pu bénéficier des 20 jours dans le cadre de la médaille des 20 ans quelle que soit leur situation ; présence avant le 1er janvier 2012 ; moins de 20 jours octroyés au titre de cette médaille.

L'UNSA VOUS ACCOMPAGNE AU QUOTIDIEN EN SIGNANT DES ACCORDS UTILES QUI FONT ÉVOLUER VOS DROITS AU FIL DES ANNÉES !

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

