

- Signature de l'Accord Mobilité Groupe CDC -

La CFTC a signé l'accord sur la mobilité Groupe Caisse des dépôts. En effet, nous approuvons la volonté de la direction d'avoir un socle commun au groupe à partir duquel seront déclinés les différents moyens à mettre en œuvre pour optimiser la mobilité. Il appartient au directeur des ressources humaines de mettre du résultat sur cet accord. Nous espérons que le nombre de mobilités sera plus significatif que lors du précédent accord, ce qui ne devrait pas être mission impossible.

- La Direction du développement territorial et du réseau -

L'activité 2009 de la Direction du Développement Territorial et du Réseau s'est caractérisée par un niveau d'activité soutenu dans un contexte de crise économique difficile, citons par exemple, le besoin de financement des PME en lien avec les actions du FSI, les opérations d'investissement, les clients des activités bancaires (*problèmes rencontrés par les notaires avec la transformation du marché immobilier*).

La DDTR s'est efforcée de

maintenir le développement des opérations en conformité avec le Plan Elan 2020. La priorité reste de pouvoir répondre de façon optimale à toutes les demandes plutôt que de vouloir « faire du volume » à tout prix.

Les Orientations

stratégiques 2010 demeurent en accord avec les priorités du plan stratégique Elan 2020 : le maintien du rôle de la Caisse des dépôts comme investisseur de long terme dans les équipements structurants pour les territoires, au côté de l'Etat, des collectivités territoriales et des partenaires privés. L'accent sera mis plus particulièrement entre autre sur :

- le développement des missions PME en liaison avec le FSI
- la valorisation de la recherche publique
- le développement économique des territoires (*création du micro crédit....*)
- l'accompagnement des évolutions des SEM locales

- Egalité professionnelle hommes/femmes -

Suite à un courrier intersyndical, la direction a rappelé qu'il n'y avait pas d'absence de résultats. Elle souhaite faire avancer les travaux et aboutir à un travail commun en relation avec les organisations syndicales. Elle s'engage à fournir des

indicateurs plus pertinents en tenant compte par exemple de nouvelles entités (exemple : les 10% d'écart hommes/femmes est un chiffre global sur une population globale, sachant que la rémunération moyenne des femmes est en terme de salaires inférieure entre 13% et 17% par rapport à la « médiane » des hommes....)

Le débat se porte plus en terme de méthode et de demande de moyens pour mettre en œuvre celle-ci. La direction des ressources humaines va fournir des données statistiques afin que les travaux entrepris dans le cadre de l'égalité professionnelle hommes - femmes puissent aboutir des deux côtés de la table. Une commission est prévue le 19 février prochain.

Nous attendons pour cette prochaine réunion de nouveaux éléments statistiques de la part des ressources humaines et des explications sur l'interprétation de ces nouvelles données.

- Accord / Plan Senior

Nous n'avons pas signé l'accord Senior tel que proposé par la Direction. Celui-ci en effet n'est qu'en partie un copier-coller de l'existant (la MATT dans l'accord cadre, les mesures de formation, la visite médicale du domaine du CHS....).