

## ◆ Déménagement sur Austerlitz II

3 vagues de déménagement d'environ 200 postes sont prévues entre juin et juillet prochains, comme suit :

- week -end du 19 juin : DdR Etablissement de Paris

- week-end du 26 juin : DdR, DRIF et partie DRH

- week-end du 3 juillet DRH

\* Question de la durée du temps de transport ? Elle reste à peu près identique ; toutefois les situations individuelles pour lesquelles le temps a beaucoup augmenté seront examinées par les RH métiers et la DRH.

22 salles de 4 à 40 places ainsi qu'un auditorium de 115 places assises sont à disposition. Il sera également proposé le service de la mutuelle, l'espace bibliothèque... Concernant la restauration, l'AGR pourra proposer au personnel une prestation de qualité dès l'ouverture du site.

⇒ Possibilité pour les agents de consulter l'espace dédié au déménagement sur CDC Média : état d'avancement du projet, dessertes de transport, .... Ce site est alimenté au fur et à mesure des avancées.

## ◆ Direction Bancaire

Un environnement en forte évolution :

- avec des acteurs en mouvement: les clients ont leur propre enjeu et expriment de nouveaux besoins (davantage de conseil...), les partenaires, la Place (des projets à l'échelle européenne, marginalisation du chèque...), la Société (Développement du Net, demande de sécurité...).

- avec la baisse constante des chèques

- avec l'apparition des nouvelles technologies : le Net offre

l'autonomie et la rapidité de l'accès à l'information (57% des clients des notaires souhaiteraient avoir accès à leur dossier par internet)

- avec l'impact de la crise financière qui confirme le caractère stratégique des mandats bancaires de droit exclusif, la spécificité des modes d'action de la direction bancaire. Cette crise révèle l'exigence de sécurité, transparence et déontologie propre au capital « confiance » de la CDC.

Nouvelle stratégie pour la direction bancaire : Stratégie 2015

Approfondissement des missions actuelles et ouverture de nouvelles potentialités de développement. Pour cela 3 enjeux forts :

- Creuser nos spécificités en proposant une offre de services différenciée,

- muter vers un modèle de banque en ligne multi-canal : prestations et process dématérialisés, CDC Net),

- nous appuyer sur nos partenariats pour en faire des leviers (spécificité fiduciaire...).

Toute cette évolution se concrétisera par la mise en place de l'organisation d'un programme en mai 2010, et le découpage de celui-ci en juillet 2010. En septembre 2010, la cartographie cible des processus sera définie. La première mesure d'impact sur les activités et l'organisation interviendront en septembre 2010 et le choix du système d'information cible fin 2010.

## ◆ Direction des Back-offices, focus sur les fonctions support :

Au total ce sont 225 agents qui ont pu bénéficier d'une formation. Parmi les formations, citons pour 2009, la réorganisation évaluations /formations dédiées aux nouveaux arrivants, la formation sur mesure, et la fin des dernières formations AFP.

De plus, il était possible de participer à des formations à des outils spécialisés (plateforme Cristal Diamis...). L'objectif est de répondre de façon optimale aux besoins de l'ensemble des directions de l'EP et de concourir aux objectifs d'Elan 2020.

Concernant la GPEC DBO : le projet consiste à s'intégrer dans une démarche GPEC Groupe et GPEC EP, à formaliser les outils d'une gestion anticipatrice des emplois et des compétences (référentiel des emplois et des compétences), de contribuer à la gestion des parcours d'évolution professionnelle, et de faciliter la création de parcours de formation et d'intégration.

## ◆ Notre position au regard de la réforme des retraites

Nous n'acceptons pas la remise en cause de la période de calcul des 6 derniers mois, ni l'allongement de la durée d'activité, ni le report de l'âge de départ. Nous demandons en revanche l'instauration d'une retraite « à la carte » respectant le libre choix des agents. Nous insistons sur le fait que le système de retraite des fonctionnaires est différent de celui des collègues de droit privé mais pas plus avantageux, les taux de remplacement étant comparables. Il ne s'agit en aucun cas d'opposer les uns aux autres. Pour la CFTC, pas question de brader le régime des retraites et de remettre en cause les acquis sociaux.