

# LA CFE-CGC SE RENFORCE



Valérie BONNEAU  
Directrice d'Etudes  
à Paris



## Valérie, peux-tu te présenter ?

Salariée de droit privé, j'exerce actuellement des fonctions de chef de projets informatiques. Ayant une fibre syndicale, j'ai eu la chance d'exercer des mandats de Déléguée du Personnel, de représentant du personnel au Comité Unique de l'EP et surtout au **Cosog en tant que Présidente** de l'association. J'ai siégé au Conseil d'administration, au Bureau, dans toutes les commissions nationales, enfance, loisirs adultes et solidarité. Ayant décidé cet été de quitter l'organisation syndicale dans laquelle j'étais, ces mandats ont pris fin.

## Pourquoi as-tu choisi de rejoindre la CFE-CGC ?

Je souhaitais poursuivre mon engagement et mon implication syndicale.

J'ai tout naturellement choisi la **CFE-CGC** qui est un syndicat

apolitique et de dialogue, mais avant tout **indépendant**.

Il est en effet essentiel pour moi que le syndicat pour lequel je milite adopte une ligne politique construite dans l'intérêt des personnels et libre vis-à-vis de la Direction CDC. La **CFE-CGC** est un syndicat de **confiance** qui évite les dérives et les surenchères.

## Quel est ton état d'esprit ?

Certains ne parlent que de « prime au premier », de « prime au sortant ».

**Les seules primes qui me préoccupent sont les primes sur nos salaires !**

Malgré une implication forte et notamment pendant la crise COVID, bon nombre de bénéficiaires ont vu chuter cette année le montant distribué de leur PVO, en raison de taux d'atteintes à la baisse. Le risque que cette logique soit étendue à la prime d'intéressement n'est pas à exclure.

La NBI a également été supprimée pour de nombreux fonctionnaires.

La politique du « un sur deux » pour les augmentations et la PFT a été mise en place alors qu'elle ne repose sur aucune logique opérationnelle.

Il est temps de changer cette doctrine qui est source de frustration et de démotivation pour beaucoup de nos collègues !

J'ai l'ambition que ces vrais sujets soient traités en renforçant les forces vives de la **CFE-CGC**.

## Et les perspectives d'avenir ?

Je souhaite contribuer à un projet noble porté par une équipe humaine et sincère : défendre les personnels, les représenter et leur apporter du progrès social en conciliant avec les réalités économiques.

Je participerai à ce que la **CFE-CGC** ait toute sa place dans la vie syndicale du groupe CDC en étant utile aux personnels, efficace, à l'écoute et honnête.

## Actualité COSOG : une occasion manquée ?

La **CFE-CGC** vous propose, dans les moments clés, un regard sur la conduite de la politique sociale dans notre belle association COSOG. Notre analyse portera sur Courchevel et sur les décisions du Conseil d'administration budgétaire pour l'année 2022.

### Courchevel

La **CFE-CGC** souhaite réaffirmer qu'elle était, qu'elle est et qu'elle restera opposée à la cession du chalet de Courchevel. La justification de la Direction est démagogique, et sa seule motivation est de nature purement financière.

Mis devant ce fait accompli, nous avons néanmoins participé aux réunions de travail visant à définir le montant d'une enveloppe de « compensation » pour que le COSOG puisse proposer une offre de montagne alternative dans des conditions qualitatives équivalentes et, selon les souhaits du Directeur Général, faire partir 50% de collègues en plus.

La **CFE-CGC** a évalué, sur la base d'une étude syndicale détaillée et chiffrée intégrant ce souhait du DG, un montant minimum de 900 K€ (hors stages de retraite).

Après des mois d'échanges, ces 900 K€ sont finalement mis sur la table comme l'a indiqué le Directeur Général lors du CUEP du 26 novembre. Reste à préciser, en sus, le montant de l'enveloppe pour les stages retraite, qui devrait avoisiner les 300 K€ à minima.

La **CFE-CGC** n'a pas demandé ni souhaité la vente de Courchevel. Pour ce qui concerne l'enveloppe compensatoire, dans la mesure où notre persévérance collective a permis d'obtenir un montant cohérent, la **CFE-CGC** donnera un avis favorable pour bâtir une nouvelle offre montagne et contribuera activement à son élaboration.

### CA budgétaire

Comme vous le savez, en 2020 et 2021, les réserves COSOG se sont accumulées, dans le contexte COVID, pour atteindre **7 M€**. Pour faire le lien avec le sujet Courchevel, cette augmentation des réserves constitue peut-être d'ailleurs un frein à l'évaluation objective de la compensation proposée par la Direction pour l'offre montagne.

La **CFE-CGC** souhaitait redistribuer VOTRE pouvoir d'achat accumulé sur les comptes du COSOG. La **CFE-CGC** a donc proposé un « **Bonus conséquent de +400€** » par ouvrant droit, en 2022, sur la prestation « **Aide aux Loisirs** » (ce qui représente une enveloppe de 2,6 M€). **Cette proposition, non clientéliste, avait l'avantage de concerner l'ensemble du personnel !**

Seule la **CFE-CGC** a porté cette revendication de redistribution adaptée au montant conséquent des réserves en stock : **La proposition est donc rejetée.**

Une fois de plus, seule une partie de VOTRE budget épargné sera engagé (moins de 1 M€ alors que les réserves sont à 7 M€). La gouvernance du COSOG, c'est piloter, année après année, en tenant compte des aléas, et c'est s'adapter pour vous faire bénéficier, chaque année, des subventions accordées par l'employeur à VOTRE intention. **L'objectif n'est pas de thésauriser sur les comptes du COSOG ni de subventionner « en différé »** sachant que 800 collègues sont prévus pour des départs en retraite à court terme. Nous ferons le bilan en fin de mandat pour comptabiliser les réserves accumulées.

La **CFE-CGC** est persévérante et continuera de faire des propositions au bénéfice du plus grand nombre.





# MOBILITÉ



La mobilité individuelle s'entend concrètement comme un changement de poste au sein de l'Etablissement Public ou dans le groupe CDC. Bien que la CDC réaffirme régulièrement sa volonté de privilégier les ressources et compétences internes pour répondre à ses besoins, le processus reste surtout à la main du collaborateur. Il est donc important que ce dernier maîtrise cette étape essentielle dans son parcours professionnel. Contrairement à certaines idées reçues, il n'existe pas de règle préétablie sur la durée de présence minimum dans un poste avant d'envisager une mobilité.

L'outil principal à la main du collaborateur est l'application Mobil&vous accessible dans NEXT qui permet de visualiser les offres et de postuler directement avec son CV. LA DRH publie aussi des flashes infos mensuels pour les offres internes à l'Etablissement Public mais aussi externes au sein du groupe CDC.

Des différences existent selon que la mobilité est :

- Intra ou inter direction
- Avec ou sans changement de domaine d'activité
- Avec ou sans déplacement géographique
- Avec ou sans changement de niveau de responsabilité
- En externe dans le groupe CDC

Le principe est que dès qu'un poste est publié, la voie de la mobilité interne est prioritaire pour une durée fixée.

Il existe des postes dits « réservés » qui relèvent des cas suivants :

- Les affectations suite à un concours
- Les affectations d'agents de retour au sein de l'Etablissement Public
- Les affectations conformes aux plans de relève.

## À SAVOIR

**La démarche peut être confidentielle !**

Si je le souhaite, ma démarche peut rester confidentielle tant que ma candidature n'a pas été présélectionnée par un recruteur. A partir du moment où je suis sur la liste des personnes qui seront reçues par le manager qui a ouvert le poste je dois en informer ma hiérarchie.

## LES ÉTAPES DE LA MOBILITÉ

### Étape N°1 : Élaborer mon projet professionnel

- Réflexion sur mes compétences, mes motivations, les opportunités de mobilité.
- Préparation de mes candidatures : identification des postes dans Mobil&vous, rédaction / mise à jour du CV.

### Étape N°2 : Candidater

- Postuler via la bourse de l'emploi Mobil&vous.
- Entretiens avec les recruteurs, les opérationnels.
- Suivre mes candidatures.

### Étape N°3 : Intégrer un nouveau service

- Déterminer les modalités de prise du poste : biseau ou non, date de mobilité, les dispositifs d'accompagnement à la prise de poste.



Communiquons utile !

## L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

En cas de mobilité géographique, les collaborateurs bénéficient de mesures d'accompagnement. Deux dispositifs peuvent vous concerner :

- le premier est un dispositif d'**aide au déménagement** (si déménagement)
- le second est une **aide financière** spécifique : l'indemnité temporaire de mobilité (ITM)

Cette prise en charge est possible une fois tous les 3 ans sauf si la mobilité est à l'initiative de l'employeur.

### 1) Aides :

- L'aide au déménagement qui prend en charge le remboursement des frais de déménagement de l'agent dans la limite de 5000 € pour la métropole ou 1000 € pour l'outre-mer
- La prise en charge des frais de transport du collaborateur et de sa famille pour rejoindre leur nouvelle résidence administrative, selon certaines conditions (exemple « déplacement dans la classe tarifaire la plus économique »)
- Le versement d'une prime annexe de 1 000 € par anticipation afin de couvrir les frais annexes liés au changement de résidence

2) **L'indemnité temporaire de mobilité (ITM)** prévoit un versement de 8 000 € pouvant aller jusqu'à 10 000 € dans le cas de mobilités Outre-mer ainsi qu'en cas d'affectation en Ile-de-France ou dans l'une des communes suivantes : Amiens, Besançon, Châlons-en-Champagne, Clermont-Ferrand, Dijon, Limoges, Nancy.

Le versement est effectué en 3 tranches :

- 40% au moment de l'installation
- 20% 18 mois après
- 40% au bout de 3 ans

Si l'agent fait une nouvelle mobilité géographique au cours de ces trois ans, la fraction manquante n'est pas versée. En revanche, cette nouvelle mobilité peut ouvrir le droit à un nouveau versement de l'ITM.

Besoin d'accompagnement sur l'accord cadre ?

Prenez contact avec la CFE-CGC : Muriel au 06 49 56 77 97

