

CUEP du 18 décembre 2020

Projet d'évolution d'organisation de la direction des retraites et de la solidarité (point de consultation)

Le développement de la DRS sur de nouvelles activités (handicap, projet inter-régime, secteur médico-social en lien avec la BDT) impose à l'évidence une nouvelle organisation de cette Direction et une nouvelle dénomination.

Depuis plusieurs mois la DRS conduit, avec l'accord des pouvoirs publics, un rapprochement avec le SRE dans une démarche de mutualisation des SI. La CFE-CGC sera attentive aux éventuelles évolutions organisationnelles de ce rapprochement. Evoquée de longue date la CFE-CGC se montre favorable à cette démarche.

La CFE-CGC sera soucieuse à la déclinaison opérationnelle de la note d'intention dans sa mise en œuvre et dans les impacts pour les collaborateurs et notamment pour l'encadrement de la DRS notamment en termes de parcours professionnels et d'accompagnement RH. La CFE-CGC se félicite de la mise en place d'un comité de suivi de la réforme et y participera de façon constructive.

La CFE-CGC donne un avis favorable.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6	1				7
	Abstention						
	Contre			4	3	1	8

Projet de prise à bail d'un immeuble à Ivry-sur-Seine dans le cadre du projet « Campus » (point de consultation)

La CFE-CGC est plutôt favorable à la stratégie de regroupement des personnels franciliens sur un site unique permettant de favoriser le travail collectif. Trouver 50.000 m2 en Ile-de-France n'est certes pas un objectif facile à atteindre. Plusieurs projets comme Austerlitz, La Défense, Montparnasse, n'ont pas abouti. Le projet « Campus » à



CALENDRIER
Sous réserve de modifications

CUEP
19 mars 2021
22 juin 2021
14 octobre 2021
16 décembre 2021

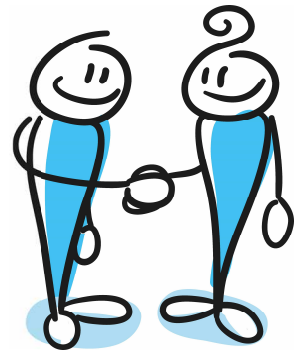
CSSCT NATIONAL
11 mars 2021
17 juin 2021
7 octobre 2021
9 décembre 2021

CLU Ile de France
29 janvier 2021
CSSCT Ile de France
22 janvier 2021

CLU Bordeaux
28 janvier 2021
CSSCT Bordeaux
21 janvier 2021

CLU Angers
21 janvier 2021
CSSCT Angers
14 janvier 2021





Ivry-sur-Seine présente quelques avantages (la superficie et la construction d'un bâtiment aux normes actuelles) mais, aussi beaucoup d'inconvénients (zone inondable, sols pollués, usine d'incinération à proximité et surtout augmentation des temps de transports pour plus de 60% des personnels).

En outre, les crimes et délits dont violences volontaires y sont plus fréquents.

La **CFE-CGC** donne donc un avis défavorable.

Les votes en séance




VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour						
	Abstention						
	Contre	6	1	4	3	1	15

Projet d'accord handicap (point de consultation)

Lors d'une publication récente :

(<https://cdc.cfe-cgc.fr/2020/12/15/essentiel-n-31-decembre-2020/>),

la **CFE-CGC** a indiqué qu'elle aurait souhaité que cet accord soit architecturé avec un accord « chapeau » à **durée indéterminée** traitant :

-  Des principes de la politique du handicap mise en œuvre à la CDC
-  Des engagements financiers qui relèvent de sa responsabilité d'employeur (recrutements, maintien dans l'emploi, promotions, etc...)
-  **Et d'un volet annuel** relatif à la déclinaison et au suivi de la convention triennale signée avec le FIPHFP

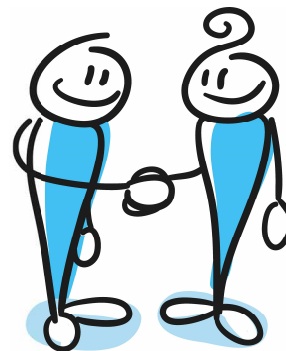
Ce projet d'accord est néanmoins en progrès par rapport au précédent sur de nombreux points

La **CFE-CGC** donne un avis favorable.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6	1	4		1	12
	Abstention				3		3
	Contre						





Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2019. (point d'information)

Ce point a été reporté au prochain CUEP, cependant la **CFE-CGC** est d'avis que la méthode utilisée, dite méthode MERCER, est la méthode statistique la plus pertinente (régression linéaire multiple) pour effectuer une analyse de situations comparables. La **CFE-CGC** a pu constater ses effets en 2017 et en 2018 avec le rattrapage de rémunération d'environ 200 femmes chaque année, en revanche, depuis 2019, En revanche depuis 2019, il n'y a plus qu'environ 10 rattrapages par an.

Projet d'évolution du fonctionnement et de l'organisation des Directions régionales outre-mer. (point de consultation)

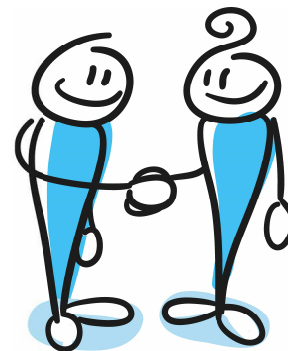
Ce projet d'évolution a du sens et n'est pas contesté sur le principe, mais pour la **CFE-CGC** la situation actuelle n'est pas favorable à cette transformation. En effet, plusieurs personnes sont en souffrance professionnelle : des signalements ont été effectués auprès de la MIRPS et de la médecine du travail compte tenu de la très mauvaise ambiance de travail à la DR Réunion. Les retours actuels confiés par les agents à la **CFE-CGC** sur l'opacité, la manipulation, les mensonges et le favoritisme ne sont pas propices à la mise en place d'une réorganisation à court terme. Il conviendrait d'attendre les conclusions du rapport du psychologue du travail INTERMETRA pour envisager un accompagnement approprié pour le personnel afin de poursuivre ce projet d'évolution avec éventuellement un ajustement.

La **CFE-CGC** donne un avis défavorable.

Les votes en séance

VOTES	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour						
Abstention						
Contre	6	1	4	3	1	15





Projet d'ajustements d'organisation de la direction des ressources humaines. (point de consultation)

La **CFE-CGC** sera attentive, comme elle l'est à l'occasion de chaque réorganisation, à ce que celle-ci ne s'effectue pas au détriment des parcours de carrière des personnels, notamment des cadres et des managers.

Il y a deux projets d'ajustements RH qui ont du sens :

- Le premier est relatif à l'intégration du service DHIN en charge de la filière SI au service DHFS en charge des fonctions supports, à la suite du départ à la retraite de la responsable de DHIN.
- Le second est relatif aux fonctions relations sociales d'Angers et de Bordeaux, actuellement DHRE qui seraient transféré hiérarchiquement à DHRS10.

La **CFE-CGC** s'abstient, compte tenu des craintes qui demeurent sur les deux projets.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour						
	Abstention		1	4			5
	Contre	6			3	1	10

Projet d'avenant à la convention collective des agents de la Caisse des dépôts et Consignations sous le régime des conventions collectives, portant sur les modalités de versement de la prime de 13^{ème} mois et le congé de naissance. (point de consultation)

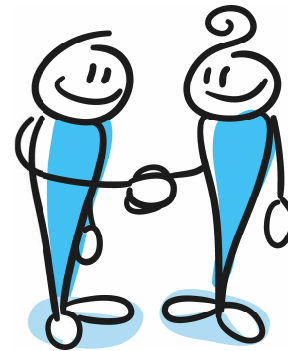
Le versement de la prime de 13^{ème} mois, actuellement versé en 4 fois (février, mai, août et novembre) inscrit dans la convention collective présentait un intérêt particulier lorsqu'il était possible de payer ses impôts par tiers. Depuis la mise en place du prélèvement à la source, la **CFE-CGC** avait demandé que cette prime puisse être mensualisée. Nous espérons que cet avenant trouve une majorité de signataires pour être effectif d'autant qu'il présente un autre avantage sur les règles permettant d'obtenir un congé de naissance.

La **CFE-CGC** donne, bien sûr, un avis favorable.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6	1			1	8
	Abstention				3		3
	Contre			4			4





Mise en œuvre des dispositifs de rupture conventionnelle collective (RCC) et des mesures d'accompagnement des collaborateurs en fin de carrière (CAA). (point d'information)

Depuis l'ouverture du dispositif en octobre 2019, 59 dossiers de RCC ont été déposés et aucun n'a été refusé, ce qui démontre le sérieux des dossiers présentés malgré une situation sanitaire qui n'est clairement pas favorable.

Le dispositif CAA a été plébiscité avec 189 entrées au 26 novembre 2020. 18 CAA se termineront fin 2020.

Bilan d'application du régime indemnitaire fixe des personnels fonctionnaires et des agents statutaires CANSSM à la CDC sur la période 2017-2020 (point d'information)

Le dispositif institué par la circulaire ministérielle de la fonction publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP a été décliné en 2016 à la Caisse des dépôts.

Le texte propre à la CDC a permis de mettre en œuvre une garantie annuelle pour les rémunérations les plus basses (1,5%) et quadriennales pour l'ensemble des collaborateurs (6% au minimum et 13% au maximum).

Il ressort des éléments du bilan que sur l'ensemble des collaborateurs présent sur la durée du cycle que 87% des collaborateurs ont bénéficié d'une revalorisation supérieure à 6% soit 2897 personnes, en majorité en cat B.

Le bilan établit que la progression est de l'ordre de 6% à 10% pour la majorité des personnels (80%), avec un taux de représentativité plus élevé pour les catégories. B (84,5% des B sont dans cette tranche) que pour les catégories. A (76,8%)

Le bilan présenté par la Direction recueille l'approbation de la **CFE-CGC**.

En revanche, la **CFE-CGC**, sera particulièrement attentive à l'élaboration de la nouvelle circulaire de gestion sur la PFT au 1^{er} semestre 2021 **ET** s'assurera que l'année de transition assurera aux collaborateurs et notamment aux cadres publics et sous statut CANSSM, des garanties identiques à celles qui prévalaient sur le cycle précédent.

