

CUEP du 23 juillet 2021

DPS : projet d'évolution d'organisation de la filière contrôle de gestion

(point d'information)

Cette réorganisation constitue la suite logique de ce qui se passe au sein de l'Établissement public depuis 2018 et au sein de la DPS depuis mars 2021. Pour la **CFE-CGC**, ce projet s'oriente vers un système de centralisation, ce qui offre les deux avantages principaux que sont l'efficacité et la cohérence entre les différents outils de gestion.

Afin que tous les collaborateurs s'approprient sa mise en œuvre, la **CFE-CGC** souhaite qu'un bilan soit présenté dans une instance dédiée en vue de lister les travaux complémentaires qui doivent être menés avec toutes les équipes et les actions associées par des actes de formation ou d'accompagnement.

La **CFE-CGC** souhaite en outre que le regroupement des collaborateurs concernés ne constitue pas un frein dans leur parcours professionnel. Il est important d'offrir à chaque collaborateur qui le souhaite un accompagnement, notamment en matière de formation individuelle.

La **CFE-CGC** est globalement favorable à ce projet et sera attentive au volet social et de développement de ce projet d'organisation, qui est également souhaité par la Direction.

DRH : mise en œuvre des dispositifs de RCC et des mesures d'accompagnement des collaborateurs en fin de carrière (CAA)

(point d'information)

La **CFE-CGC** constate le caractère favorable de ces dispositifs pour les collaborateurs, notamment en prévision d'une réforme des retraites susceptible de décaler le départ à 64 ans au lieu de 62 ans.

Nous notons également qu'ils constituent un atout d'un point de vue fiscal pour les personnes qui ont pu en bénéficier.

La **CFE-CGC** souhaite savoir si les acteurs du recrutement ont lancé un retour d'expérience. La CAA rencontre plus de succès que la RCC, ce qui est contraire aux prévisions originelles. La **CFE-CGC** fait part de ses interrogations concernant la méthodologie appliquée pour mettre en





œuvre le tuilage entre le collaborateur restant et le collaborateur partant. La planification du départ d'un agent ne doit pas être considérée uniquement par le manager. Ce dernier devra néanmoins répartir les activités du collaborateur partant en attendant de recruter un remplaçant.

La **CFE-CGC** fait part de son inquiétude pour les équipes de Bordeaux, où près de 130 personnes ont quitté l'Établissement public.

La **CFE-CGC** est favorable à un plan de recrutements par voie de concours interne ou externe, avec ou sans spécialités. Ces concours permettraient aux agents d'accéder à un corps supérieur, mais également à des fonctionnaires d'autres horizons d'apporter leurs compétences et savoir-faire à l'Établissement public. Ces concours permettraient de préserver l'équilibre privés/publics au sein de l'Établissement public.

Ces sujets sont en cours de négociation avec la direction dans l'accord-cadre.

La **CFE-CGC** précise qu'elle souhaite un décalage de la fin des dispositifs afin de s'accorder avec les éventuelles évolutions de la réglementation concernant l'âge de départ en retraite.

DRH : projet de mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire en faveur des apprentis

(point de consultation)

La **CFE-CGC** est favorable à la proposition d'orientation vers une égalité de traitement entre les salariés de la Caisse des Dépôts et ses apprentis. Nous notons le caractère facultatif de la couverture proposée aux apprentis.

La **CFE-CGC** souhaite néanmoins insister sur l'importance de la communication qui sera adressée aux apprentis. Nous proposons de leur transmettre un livret informatif au moment de la signature de leur contrat.

La **CFE-CGC** vote en faveur de ce dispositif.

Les votes en séance

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



DCPC : mise à jour du code de déontologie de la CDC

(point d'information)

La **CFE-CGC** souligne la clarté des éléments transmis, qui permet de comprendre l'évolution du code de déontologie et salue le travail réalisé.

La **CFE-CGC** suggère de communiquer sur l'existence du code et demande la transmission d'éléments statistiques, notamment concernant le nombre de demandes d'exercer une activité en dehors de la Caisse des Dépôts.

SGG : projet d'arrêté d'organisation de la CDC

(point de consultation)

La **CFE-CGC** considère que l'article 5 manque de clarté en mentionnant les directeurs d'établissements, les directeurs de sites ou encore les directeurs de fonds sans préciser leurs rôles. Il est ainsi impossible de savoir qui est l'interlocuteur de la santé et de la sécurité au travail sur le site d'Angers.

En conséquence la **CFE-CGC** s'abstiendra sur ce projet d'arrêté.

Les votes en séance

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

SGG : rapport d'exécution budgétaire 2020

(point d'information)

La **CFE-CGC** salue l'effort de transparence du document présenté, qui traduit au global la bonne santé de l'Établissement public. Nous suggérons qu'il serait intéressant de recevoir une présentation du bilan du plan de communication au regard des investissements dont il a fait l'objet.

Par ailleurs, nous observons un manque de clarté concernant le nombre net d'effectifs supplémentaires recrutés en 2020 ainsi que concernant les CLD et CLM qui sont revenus travailler au sein de l'Établissement public.

En outre, un certain nombre de postes sont largement en sous-exécution budgétaire, ce qui pourrait traduire une mauvaise estimation de leur charge financière.

