

CUEP du 31 mars 2022



DPS : projet d'évolution de l'organisation des flux sortants (point de consultation)

Le contexte d'une baisse d'activité conjugué avec des départs à la retraite a donné l'opportunité de ce projet d'évolution d'organisation. Le choix de conserver cette activité en interne est un point positif. Les risques semblent avoir été correctement identifiés. Il demeure une vigilance sur la diminution des effectifs potentiellement plus rapide que l'activité. La **CFE-CGC** a demandé qu'un point d'étape soit effectué en septembre.

La **CFE-CGC** s'est abstenue sur ce dossier.

Les votes en séance

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

DPS : expérimentation d'une nouvelle organisation du travail au sein des centres d'appel de la Direction de la stratégie clients (point de consultation)

La **CFE-CGC** estime que les conditions pour engager cette expérimentation ne sont pas réunies. On constate aujourd'hui une dévalorisation des métiers et une dégradation de conditions de travail. En outre la proposition de mise en place d'un EIS commun montre qu'il y a déjà des différences entre les sites. Ce projet n'est pas mûr. Au lieu de rassurer, cette expérimentation inquiète. La Direction persiste à vouloir « passer en force » sans se donner le temps de co-construire convenablement. En conséquence, la **CFE-CGC** vote Contre.

Malheureusement une organisation s'est abstenue et a permis à la Direction de précipiter cette expérimentation.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour						
Abstention		6					6
Contre			1	4	3	1	9



SGG : projet de transformation de l'organisation des correspondants informatiques

(point de consultation)

Contrairement au sujet précédent, cela fait plus d'un an que ce projet de transformation est à l'étude. L'objectif principal est de diminuer les risques opérationnels relatifs à la gestion des habilitations. Cela fait suite aux recommandations de l'audit et de l'ACPR. Ce changement d'organisation permet un « dé silotage » et une harmonisation des pratiques, elle favorise également les possibilités de parcours professionnels au sein d'une filière mieux identifiée. La construction de cette filière s'effectue de façon progressive, ainsi les correspondants informatiques de la DBDT n'y sont pas associés dans un premier temps. Les nouveaux outils (GIGA, On boarding, etc..) devraient permettre de diminuer la charge de travail sur des activités sans valeur ajoutée. Par ailleurs la charge de travail sur les nouvelles activités de conseil est en progression. La **CFE-CGC** a demandé une meilleure prise en compte de la charge effective au regard des effectifs concernés et à les renforcer afin de mieux réussir cette transformation. Cette demande a semble-t-il été prise en compte. Nous restons néanmoins attentifs en demandant un point d'étape après l'été. Compte tenu de ces éléments, la **CFE-CGC** s'est abstenue.

Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour						
Abstention		1				1
Contre	6		4	3	1	14

DRH : rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle au 31 décembre 2020

(point d'information)

La **CFE-CGC** félicite les équipes qui ont contribué à l'élaboration de ce beau document de 76 pages très complet et riches d'informations intéressantes et pertinentes.

La **CFE-CGC** rappelle que les graphiques dits « poissons » devraient en réalité être des droites parallèles.

Ce qui pèse le plus lourd dans la variance des rémunérations apparaît très clairement p22 à 24. C'est le poids du GRADE dans l'explication des écarts.

47,9% pour les fonctionnaires, 57,7% pour les CANSSM et 47,5% pour les privés sous la dénomination Qualification.



C'est également l'explication la plus élevée pour les cadres dirigeants à 14,5% et enfin sous la dénomination catégorie pour les CDP à 16,5%.

Fort de ce constat, il serait souhaitable, non pas de changer le modèle mathématique de régression linéaire multiple (Méthode MERCAIR) qui a fait ses preuves et qui n'a pas été désapprouvé par l'étude INSEE, mais de neutraliser la composante du Grade.

En faisant cela, il apparaîtrait de nombreux écarts pour les femmes qui n'ont pas été promues au grade qu'elles sont en droit d'attendre depuis trop longtemps.

DRH : index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2020

(point d'information)

La CDC n'est pas assujettie à cet index entré en vigueur en 2019 dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elle s'est néanmoins astreinte à le renseigner.

L'index permet d'attribuer une mesure sur 100 points construits sur 5 critères :

- 40 points sur l'écart de rémunération femmes-hommes
- 20 points sur l'écart dans les augmentations annuelles
- 15 points sur l'écart dans les promotions
- 15 points sur les augmentations au retour de congé maternité
- 10 points sur la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

Année de publication	2022	2021	2020	2019
Année de référence	2020	2019	2018	2017
Ecart de rémunération (40 points)	37	37	37	37
Ecart d'augmentation (20 points)	20	20	20	20
Ecart de promotions (15 points)	15	15	15	15
Retour de congé maternité (15 points)	15	15	15	15
10 plus hautes rémunérations (10 points)	5	5	5	10
TOTAL	92	92	92	97

Regardons de plus près l'écart de promotions qui doit être limité à 2% pour ne pas dégrader l'index, il a été en faveur des femmes +1,2% en 2018 et +2% en 2019 en en faveur des hommes en 2020 avec +0,2%.

A ce rythme les graphiques de poissons n'évoluent pas, il est nécessaire d'avoir une volonté engagée de la Direction pour attribuer des promotions spécifiques de rééquilibrage « hors accord-cadre » sans entraver le rythme des promotions des hommes.



La **CFE-CGC** a interpellé plusieurs fois le Directeur Général en séance sur son engagement quitte à dégrader volontairement l'index.

Nous aurons peut-être une réponse lors d'un prochain CUEP

SGG : budget 2022

(point de consultation)

Compte tenu de l'augmentation significative du budget (+3,4%), de la rentabilité des fonds propres à 7% et de la réduction de la masse salariale, il était tout à fait possible de poursuivre le dispositif CAA (2,8M€).

Nous constatons que la réduction des budgets de maintenances des SI et réglementaires permet une augmentation des budgets de modernisations des SI.

La DPS obtient le plus de gains de productivité 58 ETP sur 84 et le plus d'investissements sur ses SI

Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
<i>NOTES</i>						
Pour						
Abstention	6	1	4			11
Contre				3	1	4

DRH : projet d'accord relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective pour les collaborateurs en cours de carrière.

(point de consultation)

La **CFE-CGC** rappelle qu'elle était signataire de l'accord RCC-CAA et emploi parce que c'était un accord équilibré. Nous rappelons également que nous n'avons pas été signataire du dernier accord cadre notamment à cause de la disparition du dispositif CAA.

La **CFE-CGC** n'est pas formellement opposée au dispositif RCC qui pourrait améliorer celui du départ pour création d'entreprise.

L'accord RCC va mobiliser plus de 15 M€ pour 85 collègues qui vont quitter la CDC alors que les 750€ de complément d'intéressement ne représentent que 7 M€ pour plus de 6000 personnes.

La **CFE-CGC** a proposé de ne pas signer l'accord RCC et d'utiliser ce budget pour demander non pas 750€ mais 2250€ de complément d'intéressement pour chacun.



La **CFE-CGC** vote contre.

Les votes en séance

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



Scannez *L'indispensable*

<https://cdc.cfe-cgc.fr/>

5



N° 51 – mars 2022