

## CUEP du 11 juillet 2023

### DRH : mesures d'accompagnement des personnels de la CDC face à l'impact de l'inflation.

(point de consultation)

Ces mesures se déclinent sous trois axes :

- Une augmentation de la valeur du point
- Une augmentation de la PFT
- La mise en place d'une prime de partage de la valeur (PPV)

La valeur du point de la fonction publique a augmenté de 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Outre l'application de ce dispositif à la Caisse des Dépôts, la Direction propose d'augmenter également la PFT dans les mêmes proportions ainsi que la valeur du point pour les personnels de droit privé.

Dans sa « grande » générosité, la Direction propose même de porter à 2% l'ensemble de ces augmentations **si et seulement si** un accord majoritaire est trouvé !!!

L'inflation 2023 étant estimée à plus de 5%, autant demander un accord majoritaire pour une perte de pouvoir d'achat de plus de 3%, **c'est inadmissible.**

**Et c'est sans rattraper les 1.7% manquant en 2022 !!!**

La PPV permet seulement de réduire cet écart pour les rémunérations les moins élevées mais sans jamais compenser l'inflation. - [Cf notre tribune de juillet.](#)

En conséquence la CFE-CGC ne signera pas cet accord perdant pour tous les personnels.

#### Les votes en séance

VOTES	2%	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6		4			
Abstention						1	1
Contre			2		2		4
VOTES	PFT	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6		4			10
Abstention						1	1
Contre			2		2		4
VOTES	PPV	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour			4	2		6
Abstention						1	1
Contre	6		2				8



## DRH : projet de cadre de gestion des agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée.

(point de consultation)

Pour la **CFE-CGC** c'est encore une occasion manquée. L'accord-cadre signé par l'UNSA et la CFDT porte uniquement sur la clarification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au CDI public et renforcer les garanties applicables à ces personnels, en matière de rémunération et de parcours professionnels. Donc ce cadre de gestion ne porte que sur l'adaptation des règles fonction publique à la CDC.

Pas de discussion sur un véritable parcours de carrière et de promotion. Une progression de carrière ne peut se faire que dans le cadre d'une mobilité. La mobilité d'un agent en CDPI peut conduire à une revalorisation dans une catégorie hiérarchique supérieure (A, B ou C), avec une augmentation de 5% de la rémunération indiciaire. Cela ne concerne que 39% des CDPI de catégorie B et C et il n'y a eu aucune promotion en « A+ » à ce jour.

Il ne sera plus possible de basculer sur le statut des salariés dans le cas d'une mobilité sur un poste relevant du décret. La carrière des CDP ne pourra plus évoluer vers le statut privé.

Pour la **CFE-CGC**, le point de rupture est l'absence de possibilité de passage de CDP public en CDI privé, statut plus protecteur grâce à la convention collective.

Pas d'évolutions de rémunération annuelle qui sont **limitées par le carcan de l'accord cadre** comme actuellement.

Pas de discussion d'une véritable revalorisation financière des CDP en équité avec celles des fonctionnaires et des salariés. Maintien de l'opacité des rémunérations.

Pas d'amélioration des contrats de projets. Pas de nouvelle campagne de pérennisation.

Point positif, cela permet de préciser les conditions de pérennisation dans un contrat à durée indéterminée néanmoins la **CFE-CGC** regrette un délai de carence de 4 mois trop court pour que les durées contractuelles précédentes soient prises en compte.

### Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour	6		4			10
Abstention					1	1
Contre		2				2

La CGT ne prend pas part au vote





## DRH : projet d'accord relatif aux situations des personnels entrés dans un dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière en vigueur à la CDC impactées par la réforme des retraites - **MATT / CAA**

(point de consultation)

Le point positif de ce projet est l'engagement de la Direction à ne pas faire revenir dans les services les agents engagés dans les dispositifs d'aménagement du temps de travail (**MATT et CAA2**).

Néanmoins pour certains en MATT, l'impact de la réforme des retraites est également financier et la Direction se refuse à toute compensation de cette nature. Cependant ils auront la possibilité de revenir s'ils le souhaitent pour continuer de cotiser en décalant leur MATT.

La **CFE-CGC** demande les statistiques et des éléments chiffrés sur les personnes concernées par la MATT et sera vigilante sur les situations individuelles.

### Les votes en séance

	UNSA	<b>CFE-CGC</b>	CFDT	CGT	SNUP	<b>TOTAL</b>
<b>VOTES</b>						
Pour	6	<b>2</b>	4	2	1	<b>15</b>
Abstention						
Contre						

**Vote Favorable à l'unanimité**



## DRH : projet d'accord relatif à un dispositif de reconnaissance de l'engagement tout au long du parcours professionnel des personnels publics de la Caisse des dépôts. **Médaille du travail public**

(point de consultation)

Peut mieux faire car les négociations ont là aussi également été **bloquées d'entrée par le carcan de l'accord-cadre** signé par l'UNSA et la CFDT qui est de « rechercher la plus grande convergence possible entre les statuts, sur la base du dispositif applicable aux salariés ».

Seuls certains contrats de CDP seront éligibles.

Aucune discussion possible sur le maintien des jours au choix avec la rémunération et mise en place de la suppression programmée de la gratification en jours

La médaille pour les publics est une prime soumise à cotisation sociale et à l'impôt sur le revenu. La Direction a compensé les cotisations sociales, mais l'impact de l'impôt sur le revenu reste à la charge du fonctionnaire.

Point positif avec la suppression de la clause de 2012 pour la médaille des 20 ans.

Seule l'année 2024 permettra un choix entre une gratification ou des jours selon certaines conditions.

Grace à un agent de la CDC qui a gagné devant le tribunal administratif et en appel, concernant la médaille des 20 ans, la DRH devrait attribuer le complément de jours manquant par rapports aux précédents accords. Mais la direction a refusé la discussion sur l'alignement de ce dispositif pour les autres médailles.

### Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour	6		4			10
Abstention		2		2	1	5
Contre						



## DOT : projet d'évolution de la direction des systèmes d'information.

(point de consultation)

La **CFE-CGC** prend acte du projet de la Direction

La **CFE-CGC** souhaite savoir ce que deviennent les managers des services d'appuis qui sont supprimés (SDSIF1, F2 et F3) et quelles seront les missions du service Pilotage économique et opérationnel. Est-il prévu de renforcer cette équipe ?

Il convient de s'assurer que chaque agent soit positionné, si possible avec son accord, sur une activité qui lui convient et sans baisse de niveau hiérarchique.

Nous n'avons pas d'information sur les personnes qui ont un changement de manager, un changement de niveau hiérarchique, nous n'avons pas non plus d'information sur notre demande d'harmonisation des PVO.

Les **deux services** du domaine Plateforme de services deviennent **deux départements**. Les chefs de service seront donc t'ils promu chef de département ? les **pôles** actuels deviennent-ils des **services** ? auquel cas les responsables de pôles passeraient chefs de service.

Pour la **CFE-CGC**, il ne doit pas y avoir de surcharge de travail, personne ne doit être pénalisé dans son parcours de carrière et l'environnement de travail ne doit pas se dégrader.

Nous demandons un bilan à 6 mois avec des indicateurs opérationnels et de santé, sécurité au travail.

### Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour	6		4		1	11
Abstention		2		2		4
Contre						



## DOT : projet de développement et d'évolution de la filière achat-facturation-paiement.

(point d'information)

Ce projet est nécessaire et va dans la continuité de la mise en place de la direction DOT. Après l'intégration du département des achats et du service facturation, il convient maintenant d'optimiser les process.

Nous constatons cependant 3 risques majeurs qui ont été identifiés. L'arrivée d'une cheffe de projet chevronnée est un signal positif. Attention à ce que le risque sur outil ORACLE n'ait pas d'impact négatif sur l'adhésion des personnels.

Pour la **CFE-CGC**, il ne doit pas y avoir de surcharge de travail et ce point a semble-t-il été pris en compte avec l'utilisation de prestataires, personne ne doit être pénalisé dans son parcours de carrière et l'environnement de travail ne doit pas se dégrader.

Pour la poursuite du projet, nous demandons que le prochain point d'étape, prévu dans 6 mois, présente des indicateurs opérationnels, risques et de santé, sécurité au travail.

## DFIN / DFE : projet de création d'une plateforme ALM commune à la direction des finances et de la politique durable du Groupe et à la direction financière du fonds d'épargne.

(point de consultation)

La **CFE-CGC** prend note du projet de la Direction. Le besoin de séparation des 2 bilans a, semble-t-il, bien été pris en compte. Les équilibres sont respectés. Toutefois, la question est sensible et mérite une attention toute particulière, Nous avons émis des réserves et fait part de nos craintes. La Direction a pu répondre sur le siège, à certaines de nos remarques sans être exhaustive.

Pour la **CFE-CGC**, il ne doit pas y avoir de surcharge de travail, personne ne doit être pénalisé dans son parcours de carrière et l'environnement de travail ne doit pas se dégrader. Les premiers retours font état d'environnements de travail plus enrichissant intellectuellement.

Nous demandons un bilan à 6 mois avec des indicateurs opérationnels et de santé, sécurité au travail.

### Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour						
Abstention	6	2		2		10
Contre			4		1	5



## DFIN / DGA : projet de rapprochement des activités de trésorerie.

(point de consultation)

Pour la **CFE-CGC**, nous comprenons la politique de la direction.

Pour la **CFE-CGC**, il ne doit pas y avoir de surcharge de travail, personne ne doit être pénalisé dans son parcours de carrière et l'environnement de travail ne doit pas se dégrader. Les premiers retours font état d'environnements de travail plus enrichissant intellectuellement. Les équipes se connaissent bien et ont l'habitude de travailler ensemble.

Nous demandons un bilan à 6 mois avec des indicateurs opérationnels et de santé, sécurité au travail.

### Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour		2				2
	Abstention				2	1	3
	Contre	6		4			10

## DFIN : projet d'évolution d'organisation de la direction des finances et de la politique durable du Groupe.

(point de consultation)

Pour la **CFE-CGC**, c'est un projet qui a du sens. La création d'une structure de pilotage permettra de doter la direction d'un outil prospectif, sans pour autant empiéter sur les fonctions des collaborateurs en charge de la collecte des données auprès des autres directions. Il apparaît judicieux de regrouper les fonctions transverses auprès de la directrice. L'ensemble des collaborateurs est accompagné par la DRH dans cette transformation. Cette réorganisation est plutôt bien comprise par les personnels concernés.

Pour la **CFE-CGC**, il ne doit pas y avoir de surcharge de travail, personne ne doit être pénalisé dans son parcours de carrière (un point de vigilance à DFINC7 est signalé. Ce sont les remontées bienveillantes recueillies qui ont permis de relever ce point) et l'environnement de travail ne doit pas se dégrader.

Nous demandons un bilan à 6 mois avec des indicateurs opérationnels et de santé, sécurité au travail.

### Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6	2	4			12
	Abstention				2		2
	Contre					1	1



**DG / DOT : projet d'arrêté portant organisation de la Caisse des Dépôts.**  
(point de consultation)

Déclinaison des points ci-dessus

Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
<b>NOTES</b> Pour	6		4			<b>10</b>
Abstention		2		2	1	<b>5</b>
Contre						

**DOT / DFIN / DFE / DRG / DAJ : projet immobilier transversal à plusieurs directions basées en ile de France.**

(point d'information)

Ce projet ne présente qu'un « macrozoning » et beaucoup de réponses sont attendues pour la rentrée au mois de septembre en instance locale ile de France. Ce qui laisse peu de temps.

-  Quelles sont les surfaces attribuées en nombre de postes de travail ?
-  Quel est le ratio poste de travail / personnel ?
-  Qui va où ?
-  Combien de m<sup>2</sup> par personne ?
-  Jusqu'où va la mutualisation (Bureaux partagés, à combien, open-space) ?
-  Est-ce que chacun s'y retrouve ?

## Questions diverses

Lors du dialogue informel DPS, il a été indiqué dans les supports de la mutualisation SI que les incidents informatiques étaient résolus. Cependant, à ce jour, le nouvel outil CLIENT aurait 28 800 dossiers impactés par un incidents de comptes mélangés. Y-a-t-il une dissociation entre les problèmes identifiés et les problèmes résolus ?

La Direction prend le point et donnera une réponse dès que possible.

