

## CUEP du 19 octobre 2023

Point 1 : François-Robert Fabrega est désigné secrétaire adjoint de séance

Point 2 : le PV du CUEP du 15 septembre est approuvé à l'unanimité

Point 3 : DAJCD : projet de mise à jour du code de déontologie de l'EP  
(point de consultation)

Ce projet consiste à mettre à jour les documents relatifs à la déontologie conformément à la législation en vigueur :

- Le code de déontologie de la Caisse des Dépôts
- La procédure relative au dispositif d'alerte

Les votes en séance

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

La **CFE-CGC** ne souhaite pas s'opposer à la loi néanmoins elle trouve ambiguë la formulation sur le cumul d'activité qui pourrait être interprété abusivement

Point 4 : DRH : projet de mise à jour de l'article 14 du règlement intérieur relatif à la procédure disciplinaire

(point de consultation)

De même que pour le point précédent, ce projet consiste à mettre à jour le règlement intérieur conformément à la législation en vigueur.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFDT	CFE-CGC	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	6					6
	Abstention		4	2	2	1	9
	Contre						

La **CFE-CGC** ne souhaite pas s'opposer à la loi néanmoins la nouvelle disposition de remise en main propre avec décharge pourrait être mise en place de façon contraignante



## Point 5 : DRH : mise en œuvre de la journée de solidarité en 2024

(point de consultation)

### Note relative à la mise en œuvre de la journée de solidarité au titre de l'année 2024

En application de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées en date du 30 juin 2004, la journée de solidarité sera réalisée à la Caisse des dépôts et consignations selon les modalités précisées ci-dessous :

- Agents aux horaires variables : augmentation du temps de travail annuel de 7h00, à raison de 1h45 par trimestre (ce temps est proratisé pour les agents à temps partiel).
- Cadres relevant du forfait-jours « comité exécutif » : suppression d'un jour « Directeur général »
- Agents au forfait 209 ou 218 jours ou à horaires fixes : suppression d'un jour RTT.

La **CFE-CGC** rappelle qu'il convient de continuer à comptabiliser les temps de solidarité avant écrêtage trimestriel pour les personnels au décompte horaire.

### Les votes en séance

	UNSA	CFDT	CFE-CGC	CGT	SNUP	TOTAL
Pour						
Abstention	6	4	2		1	13
Contre				2		2

## Point 6 : DRH : fixation des jours de fermeture collective en 2024

(point d'information)

En application de l'accord sur la réduction du temps de travail :

La Direction générale, dans la limite maximale de 3 jours par an, se réserve la possibilité d'affecter à certaines périodes, des jours RTT, pour notamment permettre à l'ensemble des personnels de bénéficier à titre collectif de certains ponts ou encore de prendre en compte d'éventuels évènements « exceptionnels ».



L'année présente les fêtes légales suivantes :

Jour férié	Fêtes légales
Jour de l'An	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier
Lundi de Pâques	Lundi 1 <sup>er</sup> avril
Fête du Travail	Mercredi 1 <sup>er</sup> mai
Victoire 1945	Mercredi 8 mai
Ascension	Jeudi 9 mai
Lundi de Pentecôte	Lundi 20 mai
Fête Nationale	Dimanche 14 juillet
Assomption	Jeudi 15 août
Toussaint	Vendredi 1 <sup>er</sup> novembre
Armistice 1918	Lundi 11 novembre
Noël	Mercredi 25 décembre

Compte tenu du calendrier exposé ci-dessus, je propose d'arrêter les jours mentionnés ci-dessous comme jours de fermeture de l'Etablissement public :

- Vendredi 10 mai 2024
- Vendredi 16 août 2024

La **CFE-CGC** prends acte de cette décision de l'employeur sur des jours qui sont plutôt bien positionnés. En outre la **CFE-CGC** accueille favorablement le principe récurrent de report de congés au début de l'année suivante dans la limite des vacances de Noël sur le mois de janvier. Il est donc possible d'utiliser ses jours 2023 jusqu'au 5 janvier 2024. Tous les congés sont autorisés (CA, DG, Boni) mais pas les jours RTT.

## Point 7 : DOT : projet de transformation de la filière informatique (point d'information)

Ce projet suscite de nombreuses inquiétudes.

Même s'il est clairement indiqué que les bassins d'emplois respectif de l'EP à la DSI et CDC informatique sont maintenus, de nombreuses questions demeurent.

Les déclarations d'intentions sont louables mais il est déjà indiqué que la grande majorité des collaborateurs de la filière vont modifier leurs interactions même s'ils conservent leur activité actuelle.

Ainsi l'impact des changements de processus sur la charge de travail n'est pas évalué à ce stade. L'impact sur l'autonomie, les expertises non plus.

La démarche d'accompagnement engagée ne doit laisser personne au bord du chemin.





Le début du déploiement prévu dès janvier 2024 paraît être beaucoup trop rapide compte tenu du manque d'informations communiquées.

C'est comme si on planifiait une mise en production trop tôt.

Il risque d'y avoir des « queues de projets » difficiles, mais cette fois-ci c'est sur les personnels concernés

## Point 8 : DRH : lancement de la démarche de labellisation égalité professionnelle et diversité

(point d'information)

La **CFE-CGC** accueille favorablement le lancement de cette démarche d'amélioration continue en matière d'égalité professionnelle et en matière de diversité.

L'audit initial est prévu en fin d'année 2024 pour attribution de deux labels

- Egalité professionnelle
- Diversité

Cette labellisation dure 4 ans avec un audit de suivi en 2026 et un audit de renouvellement en 2028.

### Questions diverses :

**Conseils médicaux** : Election en fin d'année pour une mise en conformité réglementaire.

**EOP** : la nouvelle campagne commence début décembre 2023 sur un nouvel applicatif et va durer jusqu'au 15 février 2024

La **CFE-CGC** demande une réactualisation du **référentiel des emplois-métiers et compétences** notamment sur les nouveaux métiers identifiés sur les **filères de la DSI, informatique et RSE**.

**Courchevel** : Après la regrettable vente du chalet, la CFE-CGC rappelle l'engagement de la Direction à verser au COSOG une dotation suffisante pour atteindre l'objectif annoncé par le DG d'en faire bénéficier 50% de personnels en plus dans des conditions d'accueil et pour des prestations au même niveau de qualité.

