



L'essentiel



CUEP du 8 mars 2024

DFIN / DFE : point de suivi de la création d'une plateforme ALM commune.
(point d'information)

Ce projet avait été présenté au CUEP du 11 juillet 2023 et voici l'avis de la **CFE-CGC** :

*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, a 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.*

Nous nous étions abstenus lors de cette présentation.
Ce point de suivi répond à notre demande exprimée le 11 juillet et la mise en place de cette plateforme commune ne fait l'objet de difficultés particulières.

Il n'y a pas de comités supplémentaires, en revanche la mission supplémentaire vis-à-vis des filiales et les nombreuses demandes de la Commission de surveillance et de l'ACPR ont pour effet d'augmenter la charge de travail. Les recrutements effectués n'y répondent que partiellement. La vigilance sur ce point reste de mise.

DFIN / DGA : point de rapprochement des activités de trésorerie.
(point d'information)

Ce projet avait été présenté au CUEP du 11 juillet 2023 et voici l'avis de la **CFE-CGC** :

*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.*



Mars 2024

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





L'essentiel



Nous avons voté favorablement lors de cette présentation.

Ce point de suivi répond à notre demande exprimée le 11 juillet et la mise en place de ce rapprochement a fait émerger, contre toutes attentes, des tensions importantes entre certaines équipes.

Ce point a semble-t-il été pris en compte et la Direction les a exposées en CUEP en toute transparence mais les actions engagées n'ont pas encore réglé la situation. Une grande vigilance sur ce point est affirmée.

DFIN : point de suivi de l'évolution d'organisation de cette direction.

(point d'information)

Ce projet avait été présenté au CUEP du 11 juillet 2023 et voici l'avis de la **CFE-CGC** :

*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.*

Nous avons voté favorablement lors de cette présentation.

Ce point de suivi répond à notre demande exprimée le 11 juillet et la mise en place de ce rapprochement confirme l'avis favorable que nous avons observé.

La **CFE-CGC** a réaffirmé le point de vigilance sur la surcharge de travail potentielle, une mise à jour du référentiel GPEC et la mise en place d'indicateurs de suivi.



Mars 2024

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





L'essentiel



DAJCD : point de suivi de l'évolution d'organisation de cette direction.
(point d'information)

Le 12 avril 2023, nous avons émis un avis négatif sur ce projet de réorganisation. Aujourd'hui, le projet de suivi de la mise en place de la réforme conforte notre position initiale. Sans revenir sur ce débat, nous prenons acte de la clarté et de la transparence du dossier présenté.

Votre réforme vise à réunir les filières : juridique, conformité, déontologie dans le but de sécurisation des structures de l'EP et d'efficacité dans les domaines de :

- LCB-FT
- Conformité, déontologie
- Lutte contre la fraude
- Protection des données personnelles

Dans ce contexte DAJCD tente de renforcer l'adhésion, l'appartenance à une collectivité à dimension multiple.

Pour notre part nous notons plusieurs points de vigilance :

- 1) Un fort taux de départ de départ en 2023 environ entre 8 et 10% de l'effectif global.
- 2) Malgré de nombreuses réunions sur 2023 afin de renforcer la cohésion des équipes on note que les équipes ne se reconnaissent pas :
 - Pour 33% dans la définition des objectifs de la direction,
 - Pour 46% dans une meilleure compréhension des métiers d'une direction qui n'est pas celle d'origine
 - Pour 34% dans la valorisation du travail des collaborateurs.

Pour la **CFE-CGC**, il reste beaucoup à faire pour essayer d'améliorer les cohérences au sein de cette direction et l'adhésion des personnels à la réforme.



Mars 2024

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



DOT : projet de transformation de la filière SI.

(point de consultation)

Ce projet avait été présenté au CUEP du 11 juillet 2023 et voici l'avis de la **CFE-CGC** :

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-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.

Nous nous étions abstenus lors de cette présentation.

Ce point de suivi répond à notre demande exprimée le 11 juillet.

Le rapport SEXTANT commandité par le CMIC nous confirme que c'est la moins mauvaise solution en matière de transformation mais que celle-ci va prendre du temps et nécessite un accompagnement approprié. Il convient de ne pas vouloir brûler les étapes.










En réunion préparatoire du 16 février 2024 la **CFE-CGC** a demandé des précisions sur :

-  La façon dont vont être menés les projets en cours durant la période d'évolution d'organisation. En effet, les projets en cours ont débuté avec un mode de fonctionnement différent de celui qui est présenté dans le dossier : les équipes devront-elles faire évoluer leur organisation en cours de projet ?
-  Pourquoi l'équipe APEX n'apparaît pas dans le modèle fonctionnel cible ?
-  Qui compose le « collectif de leaders » ?
-  La mise en place d'un accompagnement des 30% de collaborateurs qui ne sont pas concernés directement par cette organisation. En effet, ces agents ont parfois l'impression d'être oubliés, et s'interrogent sur leurs perspectives de carrière.
-  La mise à jour du référentiel GPEC, qui est indispensable avec l'apparition permanente de nouveaux métiers.

Mars 2024

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



-  La mise en place d'espaces de travail modulables, qui sont plus favorables aux projets. En effet, les plateaux de projets sont peu adaptés aux phases de projet nécessitant réflexion et concentration.
-  La prise en compte de l'existence de nombreux RPS à la DSI, qui engendrent une démotivation et un important turnover des équipes.
-  La production de la matrice des risques du projet, et du DU (Document Unique).
-  Une présentation de la matrice de passage sous forme de tableau si possible.
-  Comment vont être recrutés les managers fonctionnels ?
-  Le recrutement interne sera-t-il privilégié ?
-  Quelles compétences sont attendues ?
-  L'ajout d'indicateurs relatifs au turnover et au nombre d'arrêts maladie.
-  La mise en place d'une formation certifiante pour les chefs de projets.

La **CFE-CGC** a eu de nombreux retours faisant état d'une inquiétude grandissante malgré l'accompagnement qui semble avoir été mis en place.

Les matrices de passage communiquées donnent une meilleure lecture de cette transformation bien que n'étant présenté sous forme matricielle.

La **CFE-CGC** a de nouveau alerté sur la surcharge de travail potentielle liée au double rattachement (hiérarchique et fonctionnel), rappelé que personne ne doit être pénalisé dans son parcours de carrière et ne pas dégrader les environnements de travail.

La **CFE-CGC** demande un nouveau point d'étape en septembre 2024 avant d'engager le déploiement de la filière SI DPS.

Les votes en séance

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

Abstentions positives ou bienveillantes de toutes les OS



Mars 2024

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








L'essentiel



DRG : projet d'évolution d'organisation de cette Direction.
(point de consultation)

La mise en place d'ateliers préalable montre une bonne adhésion à ce projet.

En réunion préparatoire du 16 février 2024 la **CFE-CGC** a demandé :

-  Si les projets présentés ont un impact sur les emplois de la filière, et donc s'il doit être procédé à la mise à jour du référentiel GPEC.
-  Des éléments de clarification sur l'organisation par pôle et par département dans le projet « Zénith »
-  Si la maille choisie pour le management de proximité est pertinente, dans la mesure où il est prévu une situation où un manager n'encadre que 2 personnes.

Il semble que la problématique de la charge de travail soit traitée par une politique de recrutement adaptée permettant également les parcours professionnels.

La **CFE-CGC** demande un bilan dans 6 mois sur la mise en place de ces réorganisations.

Les votes en séance

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



Mars 2024

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








L'essentiel



DRH : projets d'avenants sur l'épargne salariale

(point de consultation)

Ces projets d'avenants apportent plusieurs améliorations

-  Tout d'abord un abondement de l'intéressement porté à 200% sur les 300 premiers euros pour aller dans le sens de la demande de la **CFE-CGC** alors que nous avons demandé 300%.
-  Une augmentation du versement Unilatéral de l'Employeur qui passe de 541 € à 550 €.
-  Une augmentation de 150 € du plafond de versements sur le PEE

Pour la **CFE-CGC**, ces mesures permettent d'obtenir un effet de levier, notamment pour les personnels qui ont les rémunérations les moins élevées. Pour les autres l'atteinte des plafonds est plus rapide.

C'est pourquoi notre revendication portait sur un abondement renforcé de l'Employeur sur les 300 premiers euros versés de l'intéressement alors que cette mesure n'était pas prévue dans le projet initial.

Les remarques de la **CFE-CGC** en séance formulées sur les arrondis ont été prises en compte.

Ces nouvelles dispositions seront applicables en 2025 après renouvellement du marché sur l'épargne salariale.

Les votes en séance

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



Mars 2024

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





L'essentiel



Questions diverses

La **CFE-CGC** demande que le prix des tickets restaurants en DR soit revu à la hausse. La Direction prend le point.

Plusieurs organisations syndicales dont la **CFE-CGC** demandent à quelle date sera présenté un bilan RSE.

L'accord cadre que la **CFE-CGC** n'a pas signé devrait être reconduit pour une année.

Depuis la signature de cet accord, il n'y a jamais eu autant de négociation complémentaire sur le pouvoir d'achat en parallèle ce qui prouve bien que cet accord ne répond absolument pas aux attentes des personnels sur la rémunération.



Mars 2024

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

