

## CUEP du 12 décembre 2024

### Intervention préalable : GIPA droit de suite

La **CFE-CGC** interpelle la DRH sur son engagement au dernier CUEP de rencontrer les organisations syndicales concernant l'utilisation du budget GIPA 2024 pour les personnels de droit public. Les autres organisations se ralliant à notre demande, elle a finalement proposé in-extremis une réunion le 20 décembre 2024. La Direction a néanmoins précisé qu'il n'y aura pas de versement en 2024 !!!

La **CFE-CGC** déplore que malgré son engagement, la Direction joue la montre comme pour la PPV afin de gagner un an sur le dos des personnels concernés. La **CFE-CGC** s'oppose à l'affectation de ce budget dans la PFT sans l'orienter vers les véritables bénéficiaires.

### Points de consultation c'est-à-dire avec votes

#### DEOF : projet de mise en place des Pôles d'Expertise et de Proximité (PEP).

Compte tenu de la loi PACTE, une réduction de 40% de la charge de travail a déjà pu être mise en place notamment concernant les factures de moins de 1000€ (hors notes de frais), ce qui permet un gain de productivité. Un CDP sera en renfort de l'équipe en 2025 et pendant toute la durée du projet, en remplacement d'un départ à la retraite.

Ce projet semble pertinent, notamment en ce qui concerne les enjeux d'efficacité opérationnelle et de simplification des processus. La mise en place des PEP permettra de gagner en fluidité et en lisibilité. Pour les personnels, il s'agit également d'un levier intéressant pour valoriser les compétences et les expertises !

Il faudra néanmoins veiller aux augmentations de PVO ainsi qu'augmentations de PFT ou de points pour donner suite au développement des compétences. Il conviendra également d'être vigilant lors des EOP ainsi que sur la conduite du changement

La direction a accepté la demande de la **CFE-CGC** de présenter les systèmes d'informations de la filière Achat Facture Paiement avec les métiers et GPEC associés et en prenant en compte les différents PEP de Bordeaux, Angers, DRH, DEOF....

#### Les votes en séance

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

Le SNUP ne prend pas part au vote



## DRH : projet d'avenant à l'accord relatif à une assurance dépendance des agents contractuels sous le régime des conventions collectives.

Une augmentation de la prise en charge par l'Employeur de 70% à 75%, même si ce n'est pas beaucoup, cela ne se refuse pas.

### Les votes en séance

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

**Vote Favorable à l'unanimité**

## DRH : projet d'accord handicap quadriennal.

L'accord handicap est un élément important de la cohésion sociale au sein de l'Etablissement Public. Pour autant, il ne nous paraît pas à la hauteur de ce que la Caisse des dépôts aurait pu faire pour être exemplaire. Non seulement, il se situe dans la droite ligne de l'accord précédent en termes de recrutements et de maintien dans l'emploi. Il en est de même en termes financiers où la CDC n'investit guère plus que le FIPHFP au profit de nos collègues en situation de handicap.

En revanche, cet accord est porteur d'espérance. Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en augmentation pour atteindre 6.38% cette année.

Par ailleurs des mesures sont prises pour favoriser :

- Le recours aux ESAT ;
- L'accompagnement inclusif de nos collègues dans les collectifs de travail
- La déclaration des personnels en situation de handicap
- L'animation des réseaux associatifs avec lesquels la CDC collabore

Enfin, il faut saluer l'implication de nos collègues de la mission handicap dans la mise en œuvre de cette politique. Pour ces raisons, la CFE-CGC donne un avis favorable.

### Les votes en séance

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





## DRH : projet d'avenant à l'accord relatif à la qualité de vie individuelle et collective au travail.

La **CFE-CGC** considère que le résultat de cette négociation trop longue et fastidieuse est mitigé. De réelles avancées ont pu être obtenues sur certains sujets comme les aidants et la semaine des 4 jours avec 1 jour de télétravail. Cependant la **CFE-CGC** s'est abstenue pour montrer à la Direction notre mécontentement sur sa position trop souvent fermée concernant par exemple la parentalité où seule une amélioration de la prestation CESU a été proposée. Quant au sujet « C » de la QVCT, concernant les conditions de travail c'est quasi le néant ! Nous ne manquerons pas de vous communiquer rapidement ce que nous avons pu obtenir pour le personnel dans cet accord et ce qui aurait pu être de réelles avancées si la Direction avait voulu être plus à l'écoute de nos propositions.

### Les votes en séance

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

## DBDT : projet d'évolution d'organisation de la Direction de l'Investissement.

La Direction a présenté le projet de réorganisation de la DI. Malgré des réponses lors de la réunion préparatoire nous avons de nombreux points d'alerte.

La **CFE-CGC** comprend le besoin de revoir ou réajuster les organisations mais a du mal à percevoir la stratégie à long terme et notamment l'articulation avec les autres directions de la BDT.

Cette réorganisation présente une spécialisation par activité « Secteur/ classe d'actif » et on constate avec la matrice de passage une ventilation façon Puzzle où tout le monde bouge. Au-delà de la logique, la **CFE-CGC** s'interroge sur l'efficacité d'une réorganisation d'une telle ampleur et les collaborateurs nous ont remonté avoir vécu et ressenti cette réorganisation de façon très violente.

Les RH BDT ont mené une enquête auprès des personnels, mais nous n'avons pas eu de présentation, ni de retour sur les questions des agents et réponses RH malgré nos demandes.

Nous constatons 19 départs sur le 4<sup>ème</sup> trimestre et la direction indique qu'il s'agit de départs à la retraite, CDP, apprentis .... Mais nous avons eu connaissance de plusieurs départs de cadre de direction et la matrice de passage montre une baisse d'effectif de 6 ETP. L'organigramme actuel montre un grand nombre de postes en attente (N) et de personnels non permanents.

La **CFE-CGC** a régulièrement alerté sur les problèmes de Système d'information (SI) à la DI - ex : LAGON refaire, New LAGON qui est en cours depuis des années et il s'agit pour nous de la 1<sup>ère</sup> priorité.



La **CFE-CGC** avait également alerté sur l'activité du PIA où il n'y a pas de véritable SI. En face des SI du gouvernement, et la CDC présente des tableaux Excel avec macros, alors qu'il s'agit d'une nécessité prioritaire pour l'activité.

Concernant l'arbitrage, une fonction « Staffing » est mise en place avec un responsable du secteur et un de la classe d'actif pour chaque dossier ce qui conduit à un alourdissement de la procédure.

La réorganisation prévoit une séparation des activités dans des départements différents mais on constate à la lecture des documents qu'il y a beaucoup de porosité entre Secteur et Classe d'actif.

Nous constatons que tous les agents changent de fonctions et la direction a confirmé que les 334 agents ont reçu une nouvelle fiche de poste. 76 collaborateurs auront une évolution de rémunération : PVO - Fixe ou les 2 - à la suite d'un changement de poste. En réunion préparatoire il a été indiqué que 130 personnes connaîtront une évolution significative de fonctions

**La CFE-CGC rappelle que conformément à la Circulaire PFT du 10/01/2022 - dans le cas des réorganisations "une évolution de la nature des fonctions avec un élargissement du champ de compétence, de responsabilité, de prise de risque, s'apparente à une mobilité interne, donc avec application du barème mobilité.**

La **CFE-CGC** a renouvelé sa demande de savoir combien de personnes auront un changement de compétences avec une augmentation conformément au barème mobilité.

Parallèlement des agents indiquent constater un appauvrissement de leur activité et ressentent une perte de sens. En effet au lieu de suivre un dossier complètement dans un département, l'activité sera éclatée entre Secteur et Classe d'actif avec des tâches plus standardisées.

**La CFE-CGC rappelle qu'il ne doit pas y avoir de baisse de rémunération.**

La **CFE-CGC** indique que DRT n'a pas d'information alors que leur activité va être impactée et on apprend que de nouvelles réorganisations sont en cours à BDTD et BDTF.

La **CFE-CGC** demande une présentation de ces réorganisations en instance ainsi que l'impact de la réorganisation de la DI sur les autres directions de la BDT.

Compte tenu de tous ces éléments, la **CFE-CGC** a demandé un point de suivi dans 6 mois qui a été accordé.

#### Les votes en séance

	UNSA	CFDT	CFE-CGC	CGT	SNUP	TOTAL
Pour						
Abstention	6	4	2			12
Contre				2	1	3



## Points d'information donc sans votes

### DCOM : point de suivi de l'évolution d'organisation au sein de la direction de la communication – politiques sociales.

La Direction a présenté un point de suivi d'organisation au sein de la DIRCOM DPS. En effet, dans la continuité de son organisation, la DIRCOM DPS s'étend maintenant sur tous les sites et a intégré une équipe de la Formation Professionnel se situant à Angers.

Durant son exposé, la Direction a mis en avant le sens de l'intégration de l'équipe et le sérieux des accompagnements individuels et collectifs.

La **CFE-CGC** s'étonne de l'écart entre les retours de la Direction et le DU (Document Unique) qui a été présenté en F3SCT EP. La mise en perspective semble différente de la réalité du terrain.

Même si la **CFE-CGC** ne peut que saluer ce qui a été fait en se concentrant sur la formation de ses managers et leur accompagnement pour favoriser au mieux la cohésion des équipes multi sites jusqu'à présent, nous insistons pour que ces efforts se poursuivent.

Nous avons d'ores et déjà demandé un point de suivi de cette évolution en 2025. Affaire à suivre...

### DRH : Rapport social unique 2023.

La **CFE-CGC** félicite les équipes RH pour ce travail méticuleux et la quantité de tableaux réalisés. Ces éléments sont d'une grande richesse pour les commissions liées à nos instances. De nombreux tableaux complémentaires sont fréquemment demandés pour éclairer nos revendications et la **CFE-CGC** a proposé que l'équipe en charge soit étoffée afin de pouvoir répondre à nos demandes.

Pour faire écho à notre intervention préalable, la **CFE-CGC** n'a commenté que les tableaux relatifs à la GIPA et la GERI. 1136 bénéficiaires en 2023 contre 977 en 2022.

Alors même que l'inflation 2023 allait entrer dans le calcul pour 2024 et donc probablement faire augmenter encore plus fortement le nombre de bénéficiaires, L'Etat a préféré supprimer le dispositif GIPA !!! Le nombre de bénéficiaires de la GERI en 2024 n'a toujours pas été communiqué.

Là aussi, affaire à suivre...





## Questions diverses

1/ La **CFE-CGC** souhaite avoir une présentation du nouveau **projet de la DRH qui vise à supprimer les managers qui ont de petites équipes** et en général 1 manager sur 2 avec le nombre de manager concernés par site et direction, les impacts métiers, la grille des risques RPS et impact sur l'emploi.

En effet la **CFE-CGC** a constaté qu'il y a une réduction des managers notamment à la DPS ou dans d'autres direction avec le non-remplacement de départs à la retraite

La DRH a indiqué le 11/12 en F3SCT EP que la gouvernance a été interpellée sur le fait qu'il y avait 1000 managers pour 6000 agents mais qu'il n'y avait pas de projet de réduction des managers. Ce point a été confirmé par le Directeur général. Ces propos sont rassurants, néanmoins la vigilance reste de mise.

2/ Augmentation de la PFT

La **CFE-CGC** a renouvelé sa demande d'indicateurs précis sur l'augmentation de la PFT sur les 4 dernières années. La DRH avait indiqué que la réponse serait apportée lors du bilan PFT à la commission de droit public, Mais cela n'a toujours pas été fait.

La DRH indique que les éléments seront présentés lors du bilan de l'accord cadre, donc après les EOP !

3/ **Référentiel des emplois et compétences** qui n'a pas été mis à jour depuis décembre 2020 - donc 4 ans de retard !

La **CFE-CGC** renouvelle encore sa demande.

La DRH indique qu'il sera présenté lors du 1<sup>er</sup> semestre 2025, donc encore après les EOP.

