

CUEP du 17 janvier 2025

Budget 2025 de la Caisse des Dépôts

(point de consultation)

La CFE-CGC se félicite que ce point concernant le budget 2025 de la CDC soit présenté dès mi-janvier. En revanche, elle déplore de ne pas avoir pu le consulter avant sa validation par la Commission de Surveillance et le ministre de l'Economie. Nous aurions aussi souhaité avoir la lettre de cadrage ou de présentation du budget à la Commission de Surveillance afin de pouvoir analyser de manière plus cohérente la réponse du ministre.

Sur la forme, la CFE-CGC avait déjà déploré le non-respect de l'engagement de la Direction de présenter un budget déjà gelé dans les faits. A notre demande de pouvoir de le modifier, notre nouveau DG par intérim reste dans la même ligne que son prédécesseur : ce n'est pas possible !

La CFE-CGC comme toutes les autres organisations syndicales a voté CONTRE le budget 2025 pour 3 principales raisons :

- Le maintien du plafond d'ETPT jusqu'en 2028 stabilisant les effectifs sans tenir compte de l'évolution des missions de la CDC. La CFE-CGC renouvelle sa demande afin les effectifs de la CDC ne soient plus contraints par le cadre budgétaire du gouvernement. En attendant La CFE-CGC demande une gestion en souplesse, suivie dans le temps et sans fin de contrat abrupte.
- Le budget de la PPV est trop réduit et ne tient pas compte d'une éventuelle 2ème PPV
- Le budget prend en compte les éléments du COSOG en préjugant que la convention de mise à disposition sera signée

Pour la CFE-CGC, le budget a un impact direct sur les conditions de travail des personnels.

La CFE-CGC relève plusieurs points et a plusieurs interrogations :

- Compte-tenu de la loi Pacte, toutes les lignes sont fongibles mais l'ajustement est toujours sur le nombre d'ETPT et la masse salariale
- La CFE-CGC souhaiterait avoir le détail des gains de productivité par poste budgétaire et par direction afin de vérifier si la répartition dans les métiers est équitable
- La loi Pacte induit des coûts importants et contraint les effectifs ainsi que la masse salariale des autres activités
- Le budget DSI bien qu'en diminution reste important, celui de l'assistance métier augmente fortement. Est-ce un déport de charge de la DSI vers les métiers ?
- Le budget SI qui a été priorisé sur les plateformes doit être orienté vers les applications patrimoines qui si elles ne fonctionnent pas correctement entraînent une dégradation des conditions de travail. La CFE-CGC a cité en séance un très grand nombre d'applications notamment à la BDT connaissant des difficultés ainsi que des activités/missions qui restent sans SI avec des cumuls de



Scannez

L'indispensable

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



tableaux Excel. Ne pas sous-estimer le projet de remplacement de BO par 3 outils dont la CFE-CGC demande régulièrement des détails sans les obtenir. Les rapports de visites F3SCT enregistrent tous les besoins SI. La CFE-CGC demande que ces besoins soient pris en compte dans les projets SI dès que possible.

- Quelle est la stratégie Data Lake de la CDC alors que pour beaucoup d'entreprises les données sont une richesse à exploiter ?
- Concernant les immeubles de la rue de Lille cédés à CDC Investissement Immobilier, la CFE-CGC demande des précisions sur le cahier des charges pour leur gestion : location ou vente et s'il y a une recommandation écrite de garder les immeubles dans le patrimoine de la CDC.
- Il nous semble qu'il conviendrait de ne pas tout vendre dans le but de faire une plus-value dont une grande part serait confisquée.

Les votes en séance

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

Projet de décision unilatérale portant création d'une prime de partage de la valeur pour les personnels de l'Établissement Public pour l'année 2025

(point de consultation)

Malheureusement sans surprise, comme vous avez pu le voir dans un flash-Info tout prêt envoyé en instance, la Direction n'a pas changé sa proposition.

Donc pas de PPV en 2024 et une PPV en janvier 2025 avec des montants en régression par rapport à celle versée en 2023 et maintenant fiscalisée :

- 1000€ au lieu de 1500€ pour les personnels dont la rémunération est inférieure à 2 fois le SMIC brut
- 600€ au lieu de 850€ pour les personnels dont la rémunération est comprise entre 2 et 2,5 fois le SMIC brut
- 400€ au lieu de 550€ pour les personnels dont la rémunération est comprise entre 2,5 et 3 fois le SMIC brut

La CFE-CGC rappelle que même si l'inflation est moindre en 2024, cela ne justifie en aucun cas cette année blanche. Et l'argument de la Direction que seules 18% des entreprises françaises versent une PPV est irrecevable pour la CFE-CGC en raison des résultats de la CDC en 2024 à 3,9 milliards €.

Depuis la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 et le décret n° 2024-644 du 29 juin 2024, la PPV peut être attribuée 2 fois par an et placée sur un plan d'épargne salariale. Elle peut aussi être versée à tous les personnels.



Scannez

L'indispensable

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



La CFE-CGC s'est abstenue en CUEP afin de ne pas bloquer le versement de la PPV en janvier.

Cependant, elle réitère sa demande d'attribution d'une 2^{ème} PPV en 2025 pour compenser l'année blanche de 2024 avec possibilité de la placer sur le PEE ou le PERECO afin de bénéficier de l'exonération fiscale et de l'abondement de l'employeur.

La Directrice des Ressources Humaines nous indique en séance ne pas avoir prévu d'ouvrir une négociation pour une 2^{ème} PPV en 2025. La CFE-CGC note encore une fois la grande importance que la Direction accorde au Dialogue Social. A moins que ce soit la peur de présenter à la Commission de Surveillance et surtout à notre nouveau ministre de l'Économie un budget modificatif de la CDC pour améliorer le sort des personnels ?

Les votes en séance

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

Projet d'arrêté portant organisation de la Caisse des dépôts et consignations.

(point de consultation)

Par rapport à l'arrêté d'organisation du 23 juillet 2024 en vigueur à la CDC, ce projet d'actualisation prend bien en compte :

- La nouvelle organisation de la DI de la BDT soumise au CUEP du 12 décembre (article 4)
- Le rattachement de l'inspecteur Santé et Sécurité au Travail à DGAU (articles 14 et 17)

La CFE-CGC s'est abstenue au CUEP de décembre lors du vote de la nouvelle organisation de la DI donc s'abstient aussi pour l'arrêté.

Les votes en séance

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



Scannez

L'indispensable

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



Point de suivi de l'ajustement de l'organisation du pôle du développement commercial et territorial de la Direction régionale Normandie

(point d'information)

La CFE-CGC remercie de ce bilan à 6 mois que nous avons demandé lors de la présentation de cette réorganisation et exprime le souhait qu'une nouvelle chance soit donnée à la nouvelle directrice.

Avec cette nouvelle réorganisation la CFE-CGC constate un retour au 100% au mono métiers, donc plus de bi métiers.

À la suite des retours positifs des collègues concernés que nous avons contactés, nous saluons le travail qui a été fait en concertation avec eux. La CFE-CGC salue également le travail d'accompagnement au niveau de la formation et du transfert des dossiers.

Quelques bémols toutefois, l'absence du rôle et de la place importante des CRC, de l'ESS et les mandats qui ont été transférés sur d'autres personnes qui ne sont pas dans le pôle commercial et qui vont sûrement voir leurs activités s'accroître. La CFE-CGC va rester vigilante sur ces derniers points.

Questions diverses

Nouvel EOP 2025

La CFE-CGC a interpellé la direction concernant l'EOP 2025.

Le guide des campagnes managériale modifie les critères d'évaluation notamment de la manière de servir avec "proche", "conforme" ou "supérieur aux attendus"

La CFE-CGC a demandé à la direction la définition de ce qui est "proche des attendus", « conforme aux attendus" et "supérieur aux attendus", ce qui n'est pas précisé dans le guide des campagnes managériales à destination des personnels.

Par ailleurs la CFE-CGC a appris des remontées des personnels des différentes directions et sites que l'évaluation "supérieur aux attendus" doit être très exceptionnelle, ce qui de fait revient à changer les critères de promotions et donc le vivier des collaborateurs qui sont dans les rangs pour un avancement ou une promotion. Cela change également les éléments de versement de la PVO ainsi que les points et la PFT.

Pour la CFE-CGC, cela met les managers de proximité et les collaborateurs en RPS pour conflit de valeurs ou insécurité au travail.

Pour la CFE-CGC un tel changement de procédure qui a un impact important sur le parcours professionnel et la procédure de promotion doit être discutée en amont avec les représentants du personnel.



Scannez

L'indispensable

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



Un tel changement ne doit pas être présenté pendant la campagne EOP 2025 alors que le collaborateur est évalué sur son activité en 2024. Ce changement de procédure aurait dû être mis en place pour l'EOP 2026 afin que chacun ait connaissance des procédures pour l'année considérée et puisse se préparer au mieux.

Pour le respect du Dialogue Social, le projet de nouvelle procédure aurait dû être discuté préalablement en "commission du CUEP pour les personnels publics et privés" avec les représentants de toutes les organisations syndicales.

Alors que l'EOP doit être mené dans un climat de confiance entre le collaborateur et son manager, ce mode de fonctionnement de la Direction engendre stress, défiance et démotivation.

Toutes les organisations syndicales ont dénoncé ce mode de fonctionnement et demandé une discussion officielle concernant cette nouvelle version de l'EOP.

La CFE-CGC a demandé la transmission de la note de Directives de la DRH pour les EOP afin que les managers n'évaluent pas les collaborateurs au-dessus de "conformes aux attendus", même pour les agents qui étaient excellents depuis de nombreuses années et avec une ancienneté et expertise confirmée.

La Directrice des Ressources Humaines du groupe a indiqué qu'il n'y avait rien d'écrit, qu'elle n'avait pas fait une telle demande. Elle a refusé de transmettre une note réfutant ces directives et a rappelé la consigne de courage managérial.

La CFE-CGC a dénoncé l'absence de courage managérial de la DRH qui n'écrit rien et fait porter tous les risques sur les managers de proximité.

La CFE-CGC avait d'autres questions diverses à poser en instance notamment concernant les règles d'attribution de l'enveloppe de la GIPA dans la PFT qui ne nous conviennent pas car elles ne respectent ni l'esprit ni l'objectif de la GIPA.

La Direction a décidé unilatéralement de lever la séance.

La CFE-CGC a bien prévenu qu'elle poserait ses questions au prochain CUEP du 31 janvier.



Scannez

L'indispensable

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

