

## CUEP du 31 janvier 2025

### Evolution de l'organisation de la DPS

(point de consultation)

La CFE-CGC a souligné le travail réalisé dans la préparation du dossier DPS au CUEP du 31 janvier. Elle donne acte à la Directrice de la DPS de sa démarche très transparente sur les moyens et les coûts. Néanmoins, la CFE-CGC reste très **critique sur plusieurs points** majeurs de cette réorganisation.

**Tout d'abord sur le sens et la pertinence** de ce projet qui interrogent tant la mise en œuvre des premières réflexions a semblé rapide, sans réelle prise de recul de la nouvelle directrice DPS sur l'évaluation de la réorganisation précédente ou sur les gains des mutualisations antérieures (ex-services employeurs depuis 2021).

Les missions de la CDC sont et doivent rester dans l'intérêt général des Français. « **L'argent** » ne peut être le seul indicateur de l'efficacité opérationnelle. Cette dernière ne devrait JAMAIS se réaliser au détriment de la stabilité dont les agents ont désespérément besoin.

**La méthode** utilisée est critiquée tant par l'importance du décalage entre le discours de la direction et la façon dont les équipes et les managers ont vécu la construction de ce projet au quotidien. La démarche participative apparaît malheureusement comme une simple vitrine tant les managers et les équipes n'ont pas été associés au plus tôt et par conséquent n'ont pas eu le pouvoir d'agir tant la feuille de route était déjà verrouillée.

La CFE-CGC alerte sur le sentiment général de résignation des collègues et met en exergue la perte de sens, le manque de transparence et une approche toujours trop descendante malgré les bonnes intentions affichées...

S'agissant **des objectifs de cette réorganisation**, la CFE-CGC s'interroge sur la performance opérationnelle recherchée dans la mesure où aucun bilan n'a été réalisé avant le lancement de ce nouveau projet ni sur les réorganisations passées ni sur les besoins associés en termes de SI (pierre angulaire de la performance opérationnelle).

Par ailleurs, l'objectif de simplification de la ligne hiérarchique interpelle tant le nouveau casting s'est fait dans la plus grande opacité, laissant apparaître des grands gagnants ... mais aussi des perdants, suscitant beaucoup d'émotion dans certains collectifs et rajoutant, ici ou là, des strates hiérarchiques qui n'existaient pas auparavant.



**A titre individuel, la CFE-CGC déplore que** moins de 3 mois avant sa mise en place, certains personnels soient toujours dans l'interrogation s'agissant de leur futur positionnement (direction d'affectation, poste, statut, mission ...). Nous dénonçons aussi les multiples mobilités qui doivent s'opérer aujourd'hui sans fiche de poste associée, ce qui rend difficile pour beaucoup la projection dans de nouvelles activités.

**La CFE-CGC réitère sa revendication de l'application du barème mobilité dès lors qu'un collaborateur change de fiche de poste, que ce soit une mobilité choisie ou non (par exemple application pour les agents de la CAO qui accepteraient d'être pérennisés sur les postes sur lesquels ils sont en mission).**

Lors du débat sur la réorganisation de la DPS, la CFE-CGC a rappelé à la Direction que les transformations d'organisation quasi perpétuelles génèrent une perte de repère et une perte de sens au travail et finissent par user beaucoup de collaborateurs.

Olivier Sichel, a partagé ce constat et affirmé que s'il était nommé à titre définitif Directeur Général de la CDC la réorganisation DPS serait la dernière **grande** réorganisation au sein de l'EP ! La CFE-CGC se félicite de cette annonce que vous pouvez retrouver dans notre [tribune de février 2025](#) et que nous suivrons avec attention.

#### Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
<b>VOTES</b> Pour	6					<b>6</b>
Abstention		2	4			<b>6</b>
Contre				2	1	<b>3</b>

## Projet de convention de délégation de gestion entre la Caisse des dépôts et consignations et l'association COSOG CDC

(point de consultation)

La Direction a saisi les organisations syndicales d'une nouvelle convention de délégation du COSOG pour une mise en conformité. Elle justifie celle-ci par :

- L'évocation d'un rapport de la cour des comptes en 2008 ;
- Un audit de DGAU

Et tout cela sans que la CDC fasse l'objet d'une mise en demeure de conformité de façon urgente.

Pour la CFE-CGC, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation pour négocier une nouvelle convention. Nous avons jusqu'au 31/12/2025 pour aboutir. La date d'Avril 2025 fixée par la Direction est uniquement



une échéance RH pour mettre en place la Mise à Disposition du personnel administratif du COSOG et qui de ce fait a décidé de clore les négociations à fin janvier.

La CFE-CGC s'est inscrite dans la défense de l'emploi au COSOG et des intérêts des personnels. Nos demandes sur ce sujet n'ont pas été satisfaites et de nouveaux éléments de la nouvelle convention constituent des points de blocage pour la CFE-CGC.

**Enfin la dénonciation de la convention par la Direction a été faite à titre conservatoire. C'est-à-dire qu'à l'échéance la dénonciation n'est pas définitive et elle a le choix de revenir sur celle-ci.**

Pour la CFE-CGC, le texte n'est pas équilibré et vote Contre la proposition de nouvelle convention. La CFE-CGC reste ouverte à l'ouverture de nouvelles négociations.

Le débat se tranchera devant l'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration du COSOG le 5 mars 2025.

### Les votes en séance

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

**La CFE-CGC retient que toutes les organisations syndicales ont voté à l'unanimité contre la nouvelle convention du Cosog.**

## Questions diverses

### Nouvel EOP 2025

Lors du CUEP du 17 janvier, la CFE-CGC a interpellé la Direction concernant l'EOP 2025 sur l'exercice 2024 et notamment les changements sans concertation avec les Organisations Syndicales de la campagne managériale. [Retrouvez l'intervention de la CFE-CGC.](#)

La CFE-CGC a donc une nouvelle fois interpellé en séance la Direction concernant l'EOP 2025. Compte-tenu des impacts potentiellement très négatifs sur la PVO, les Augmentations Individuelles et les promotions, **la CFE-CGC a demandé à la Direction que cet EOP 2025 soit neutralisé.**

Visiblement pas concernée par ce feedback, la DRH ne s'est pas remise en cause et nous a adressé en CUEP une fin de non-recevoir.





Lors du bilan des EOP qui sera présenté aux organisations syndicales, la CFE-CGC utilisera son droit de suite sur ce dossier et accompagnera tout collaborateur qui estimera avoir été lésé lors de la campagne managériale 2025.

## GIPA 2024

Dans la mesure où le gouvernement a décidé de supprimer la GIPA des fonctionnaires au titre de 2024, la CDC a provisionné les 500 K€ calculés sur la base des montants des primes normalement accordées aux personnels éligibles à la GIPA en 2024.

**La CFE-CGC récuse les règles décidées unilatéralement par la Direction qui a pris l'option d'affecter globalement ces 500 K€ aux campagnes managériales d'augmentations des PFT sans garantir que les personnels éligibles à la GIPA 2024 auront bien la prise en compte du montant GIPA 2024 dans leur PFT 2025.**

La Direction maintient sa décision et indique qu'elle a informé les CRH métiers des personnels éligibles à la GIPA placés sous leur autorité. La Direction précise que telle est la raison pour laquelle les SHD conservent la haute main pour attribuer les évolutions de la PFT.

La CFE-CGC considère que cette tâche ne devrait pas relever des SHD mais d'un process RH automatique et indépendant afin de s'assurer que ce sont bien tous les personnels éligibles à la GIPA qui touchent cette évolution de la PFT. Retrouver notre communication [GIPA Droit à ma Prime ?](#)

## Apprentis

De nouveaux textes réglementaires prévoient une baisse des aides à l'embauche des apprentis.

La DRH indique qu'il n'y aura pas de modifications à la CDC, car c'est l'accord cadre qui s'applique indépendamment des évolutions réglementaires

Pour rappel, l'accord cadre se termine fin 2025 et une négociation pour le prochain accord va commencer normalement à partir d'avril 2025.

