



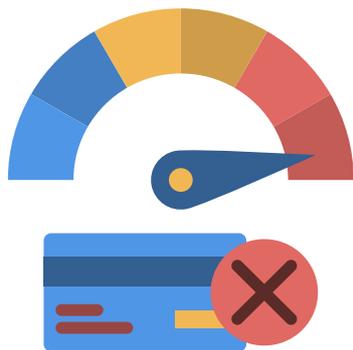
# RAPPORT SECAFI

---



# LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DE LA CDC

## ANALYSÉE PAR DES EXPERTS EXTERNES ET PAR LA CFE-CGC !



La CDC a connu avant l'été un problème historique de **dépassement de son plafond d'emploi**, conduisant la Direction à **mener une politique de l'emploi arbitraire et violente** pour les emplois précaires au sein de l'établissement public.

Aussi, le **CMIC** a mandaté le 11 juillet dernier, un **cabinet d'experts indépendants**, afin de comprendre les **causes de ce dérapage**, d'en **mesurer les impacts** et **évaluer les conséquences** sur le personnel et la gestion de l'Etablissement Public.

La CFE-CGC estime qu'il est **indispensable d'informer tous les personnels des conclusions et des préconisations de ce rapport.**

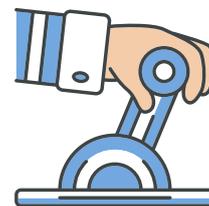
### UN CADRE BUDGÉTAIRE ET DES RÈGLES PUBLIQUES INADAPTÉS

Tout comme la **CFE-CGC** le rappelait au **Directeur Général** lors du **CUEP du 12 juin dernier**, ce rapport rappelle que la dernière politique de l'emploi porte sur **quelques millions d'euros annuels**, ce qui apparaît comme une « **grande futilité, au plan économique** » si on le rapporte au niveau de résultats des 3 dernières années (*entre 3 et 4 milliards d'euros*).



Les **experts** pointent du doigt les **règles appliquées au pilotage de la CDC**, à savoir un cadre annuel budgétaire **plafonné en masse salariale, en effectifs et en frais de fonctionnement**. Si ce principe peut être cohérent, selon eux, pour des administrations dépourvues d'objectifs économiques de rentabilité, ils semblent très inadéquats à la **CDC**.

Compte tenu de la **nature de ses missions et ses activités**, la **CDC** devrait être soumise à un **pilotage par les résultats** sur la base d'un **pilotage pluriannuel des effectifs**.

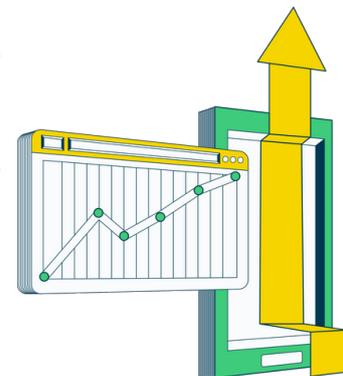


A défaut, le **rapport** prévoit un **avenir sombre pour la CDC** qui pourrait être contrainte de prendre en charge des **nouvelles missions** mais avec des **surcharges imposées** (*notamment par la loi Pacte*), des **redistributions financières à l'Etat en hausse** (*60% des résultats*), et le tout sous un plafond contraint d'effectifs, de masse salariale et de frais de fonctionnement.

La CFE-CGC demande à la **Direction Générale** de défendre auprès des pouvoirs publics l'**application de règles cohérentes pour le pilotage de la CDC**, évitant d'utiliser les personnels comme **variable d'ajustement budgétaire**.

## UN DÉRAPAGE BUDGÉTAIRE DÉVOILÉ EN MAI 2024, ALORS QU'IL ÉTAIT CONNU FIN 2023 PAR LE COMEX

Le problème du **dépassement du plafond d'effectif prévu au budget 2024** a été en grande partie subi et non voulu, selon les experts. Les **règles de pilotage** imposées par les gouvernances publiques (*cf ci-dessus*), la **surestimation** des départs en 2023 d'environ **+25 ETPT** (liée notamment à la **captation des départs en retraite naturels par la CAA**), la montée en régime continue des effectifs liés à la **Loi Pacte** et aux **SI** ... Tout cela occasionne désormais un tarissement indéniable des départs d'effectifs pour 2024 et 2025 et plus encore ...



La CFE-CGC regrette le **manque de transparence et d'anticipation** de la Direction qui n'a dévoilé le problème de l'emploi aux organisations syndicales qu'**au printemps 2024** alors que le dépassement **était connu dès novembre 2023** !

Nous avons encore demandé au **dernier CUEP** d'avoir une **présentation du budget au 1er trimestre de l'année**.

Le **DG** a confirmé qu'il nous présentera le **budget 2025** après validation de la **Commission de Surveillance** et avant communication au **ministre des finances** donc courant janvier 2025.

## DES DYSFONCTIONNEMENTS ET DES DÉFAILLANCES INTERNES

Le **rapport SECAFI** pointe également des **défaillances marquées, notoires et cumulatives** des **logiciels de suivi RH**, non interfacés au point de justifier **60%** de ressaisies pour assurer leur cohérence.



La gestion de **3 logiciels étanches** est structurellement **multiplicatrice** et **génératrice d'erreurs de saisie** et a pour conséquence un pilotage en temps décalé qui complique exagérément la **projection pluriannuelle nécessaire à une prévision efficace de la CDC**. La CDC a initié une refonte de ces outils de pilotage mais cela ne sera effectif que pour **l'estimation du budget 2026**.

Se rajoute à cela des **retards marqués** dans les **gains de productivité** prévus pour 2023. En raison de **décalage de livraison de développements informatiques**, de **difficultés de déploiements** ou encore des **délais dans les gains de productivité attendus après les réorganisations**, les marges de manœuvre sont **réduites** pour piloter le budget sur les futures années.



La **multiplicité des projets SI**, encore en attente de gains de productivité, doit permettre à la **CDC** de retrouver des marges de manœuvre budgétaire en **2025 voire 2026...**





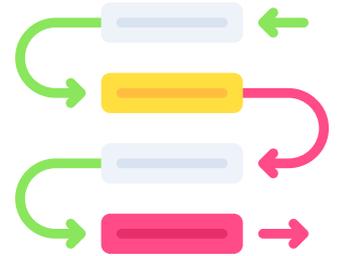
La CFE-CGC réitère sa demande de mise en place d'une vraie politique de GPEC afin d'anticiper les besoins à venir et permettre aux collaborateurs de se projeter et de se préparer.

La CDC doit produire des plans en cas de retard dans les projets SI ou autres apporteurs de productivité.

La CFE-CGC constate régulièrement qu'on demande aux équipes à ce que les ROI soient réalisés avant que tout ne soit acquis et opérationnel.

## LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DES EXPERTS

- Mettre en œuvre une **procédure de mesure de la charge** ;
- Définir des **dispositifs palliatifs** pour les services les plus exposés à des fluctuations d'activités ;



- Mettre en place des **baromètres sociaux allégés mais réguliers** (mensuelle ou bimensuelle) pour mesurer la satisfaction ou le sentiment de contrainte professionnelle ;
- Assortir toute décision de suppression de poste d'une mesure d'impact sur la productivité du service, et d'une mesure du déport d'autres tâches sur les postes avoisinant ;

- Présenter une **programmation à moyen terme des gains de productivité**, avec projection des programmes engagés ou à mettre à l'étude à cet effet (à 5 ou 10 ans) ;
- **Projeter la masse salariale et l'emploi**, à 5 et 10 ans et **préconiser des plafonds d'emploi précaire**, par direction, (en nombre mais aussi en pourcentage des effectifs) ;



- **Booster les mobilités de l'EP vers les filiales**, à la fois pour pallier le plus vite l'excédent d'emploi dans l'EP, et stratégiquement pour développer et déployer un esprit Groupe.

La Direction estime répondre à la **1ère recommandation** avec la mise en place de la **déclaration d'activité à la DPS** et bientôt dans d'autres directions comme la **BDT**.

La CFE-CGC considère que l'outil déclaratif @Tempo n'est pas une **réelle mesure de la charge de travail** des équipes mais plus un **suivi d'activité**. Cette solution est consommatrice en temps de déclaration et de validation et ne permet pas selon la CFE-CGC de **prévoir la surcharge de travail** ni de mettre en place par exemple des **renforts de manière anticipée**.

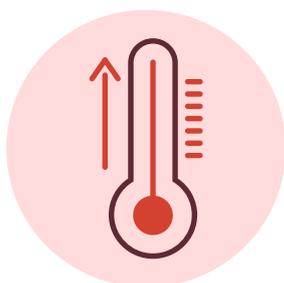


Si cet **outil mesure si bien la charge de travail**, comment se fait-il que l'emploi précaire **augmente 2 fois plus vite en %** que l'emploi permanent ? Il est passé de **3% à 5,4%** des effectifs **entre 2023 et 2024** surtout sur les **poste contrats de projets et surcroît de travail** alors que la vacance est restée stable.

Les **objectifs de productivité pluri annuels** doivent être adaptés annuellement par rapport au réalisé pour **éviter de supprimer des ETPT** avant que les gains de productivité ne soient **effectifs**.

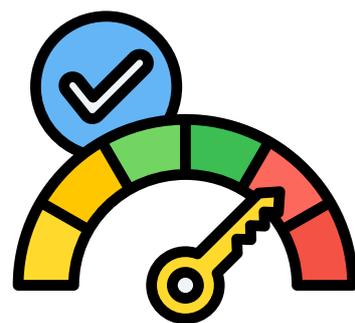


## CONCLUSION



La **CDC** doit éviter les **poussées de fièvre liées à des indicateurs non adéquats** comme le **plafond annuel des ETPT** de la **CDC** et qui aboutissent à des **mesures radicales de suppressions de contrats** sans analyse des conséquences humaines et/ou de surcharges/déport de l'activité.

La **CFE-CGC** demande que la **Direction** porte devant la **Commission de Surveillance** un pilotage de la **CDC adapté à ses missions** comme des objectifs pluriannuels de résultats et donc de **supprimer les indicateurs couperets** et **non pertinents** comme le **plafond annuel d'ETPT** qui ne bouge pas pendant plusieurs années malgré des missions qui elles, évoluent.



C'est seulement de cette façon que la **CDC supprimera cette fièvre factice** qui sinon se poursuivra encore en **2025 et plus**.

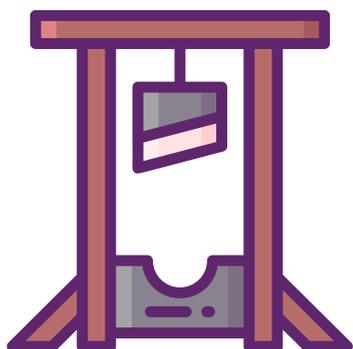
Pour la **CFE-CGC** il est temps de passer à un **réel objectif d'adéquation des ETPT à la charge de l'activité des missions de la CDC**. Non à l'atteinte des objectifs par un **surinvestissement du personnel** afin de rester à tout prix sous un **plafond d'ETPT inadéquat** !



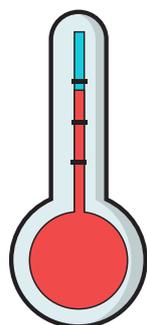
## Où en est-on de ce **plafond d'ETPT** aujourd'hui ?

Au **CUEP de mai 2024**, le **DG** nous annonçait un **dépassement de 77 ETPT (soit 6037 ETPT)** par rapport aux **5960 ETPT prévus**. Il disait pouvoir « en assumer » **50** pour atteindre un atterrissage actualisé de **6010 ETPT**.

Maintenant, la **Direction** nous annonce un **atterrissage à 6030 ETPT** qui d'ailleurs sera le **nouveau plafond pour 2025**.



On a donc **coupé la tête à environ 200 CDP**  
pour gagner **7 ETPT !!!**



La **CFE-CGC** prédit que **sans la suppression de cet indicateur**, la **CDC aura encore la fièvre en 2025** puisque nous n'avons plus **aucune marge de manœuvre !**

**La CFE-CGC, le syndicat qui défend vos emplois !**



[cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr](mailto:cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr)

