

CUEP du 20 juin 2025

Direction des ressources humaines : Projet d'avenant à l'accord d'intéressement 2024-2026 de la Caisse des dépôts et consignations (point de consultation)

La **CFE-CGC** rappelle qu'elle a signé l'accord d'intéressement 2024-2026 permettant de faire progresser les taux de distribution à 9,5% en 2025 puis 10% en 2026.

Nous avons ainsi salué la pérennisation sur 3 ans du supplément d'intéressement. On peut se féliciter de l'augmentation de 14% en moyenne de la prime d'intéressement, néanmoins la disparition du supplément d'intéressement cette année a pour effet que la somme des deux (intéressement + supplément d'intéressement) est en baisse de 30€ en moyenne.

C'est pourquoi, la **CFE-CGC** revendique **comme lors des 2 CUEP précédents** un nouveau supplément d'intéressement cette année compte tenu des résultats encore plus exceptionnels **de 5,1 milliards d'euros** atteints en 2024.

La **CFE-CGC** vote favorablement l'avenant concernant les objectifs 2025 pour le versement de l'intéressement 2025 en 2026.

Les votes en séance

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

Cependant, La Direction s'obstine à dire non au supplément d'intéressement.



Direction des ressources humaines : Bilan emploi et recrutement 2024 et plan d'action 2025 en faveur de l'emploi public

(point d'information)

La **CFE-CGC** s'est de nouveau exprimée sur le bilan catastrophique de l'année 2024 avec les départs sans ménagement des CDP et des détachés à la suite du dépassement du fameux plafond d'emploi que notre ancien DG a imposé à la CDC et que le nouveau DG Olivier Sichel s'emploie à maintenir.

Le plan d'action 2025 en faveur de l'emploi public ? La **CFE-CGC** ne peut qu'y être favorable et indique même qu'il serait temps d'infléchir vraiment la dégradation continue du ratio des fonctionnaires qui constituent fin 2024 seulement 46% de l'effectif de l'établissement public. L'accord-cadre actuel avait déjà cette intention et c'est donc un échec total !

Lors [de notre tribune de mai 2025](#) (lancement de la négociation de l'Accord-Cadre), la **CFE-CGC** a rappelé son accord sur cet objectif mais reste toujours très dubitative sur le plan d'action triennal proposé avec **maintenant un PMT des effectifs en diminution sous un plafond d'emploi contraint !**

Autant dire que ce qui n'a pas pu être fait précédemment devra l'être maintenant avec beaucoup plus de contraintes et un écart à rattraper encore plus important !

Le point positif de cette année 2024 est le taux de pourvoi des postes par la mobilité interne qui passe à 67% donc au-dessus de l'objectif de 65%. **Pour la **CFE-CGC** c'est très encourageant et il faut que le nouvel accord-cadre soit encore plus ambitieux avec un taux autour de 80% !**

En négociation accord cadre, il nous a été annoncé que la DRH allait mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs (c'est donc que ce n'était pas fait avant et bien en grande partie à l'origine des problèmes de 2024 !). A quand la présentation de ce nouveau dispositif de gestion des effectifs ?

A ce stade la **CFE-CGC a constaté 3 modes de régulation des effectifs par la Direction :**

- La mise à disposition d'un service comme le COSOG - moyennant un chèque - annoncé au ministre des Finances pour tenir les effectifs et prévu dans le budget
- La précarisation des CDP avec des contrats qui se prolongent - prolongent puis qui aboutit ensuite à une fin de contrat
- La précarisation des fonctionnaires détachés. Alors que la réglementation permet d'intégrer une personne en détachement au bout d'un an, c'est systématiquement refusé par la DRH qui prolonge - prolonge puis met fin au détachement au bout de 5 ans

La **CFE-CGC demande à la DRH la mise en place d'une règle de gestion concernant les détachements et les CDP :**

- Détachement = possibilité d'intégration au bout d'un an puis accepter l'intégration si l'agent le demande et arrêter la précarisation des fonctionnaires



- CDP – arrêt de la précarisation des CDP et des cumuls de contrats

Autre dérive de l'EOP avec la dégradation des évaluations : des fonctionnaires qui cherchent à intégrer d'autres administrations sont refusés à cause de la dégradation de leurs évaluations !

M. Le Directeur Général, vous cherchez partout des axes de simplification et de productivité ! En voici un pour les détachements qu'a identifié la **CFE-CGC** ! Nous avons vu en commission emploi formation :

- Un service A de la DRH qui cherche partout à attirer les fonctionnaires et met le paquet : réseaux sociaux - RDV ministères - GT Interministériel - cabinet de chasse spécialisé pour les fonctionnaires - approche directe ciblée via LinkedIn
- Et en face un service B de la DRH qui les fait partir car on n'a pas su gérer les effectifs !

Résultat pas grand-chose, c'est comme tamiser de l'eau !

En réponse, le DG prend en séance l'engagement d'inverser la tendance en passant le taux de recrutement de fonctionnaires de 28% à plus de 40% dès 2025. La **CFE-CGC** note l'effort mais estime que 40% sera insuffisant pour rééquilibrer l'emploi public. Cela évitera juste de continuer la dégradation et il faut amplifier l'effort sur 2026 et 2027 dans le cadre d'un plan triennal de l'accord-cadre.

*Direction des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle :
Point de suivi de l'évolution d'organisation de la Direction de l'exécution des opérations économiques et financières – projet de mise en place des pôles d'expertise et de proximité*

(point d'information)

La réorganisation a été présentée au CUEP de décembre 2024 et la **CFE-CGC** avait alors demandé un point d'étape au bout de 6 mois. Cette présentation répond à notre demande et les travaux entrepris vont plutôt dans le bon sens.

L'idée de mise en place d'une filière GEPP pour les métiers constitutifs des PEP ainsi que la proposition de prestation de service de PEP pour la DRIIE nous paraît être des points positifs.

Nos points d'attention sont les suivants :

- Ne pas oublier d'appliquer aux personnels le bénéfice de la circulaire sur le barème mobilité,
- Une vigilance attentive sur la charge de travail et des effectifs
- Une vigilance particulière pour la mise en place des PEP à la DPS compte tenu de la réorganisation de cette Direction



Direction des ressources humaines : Bilan du plan de développement des compétences de l'établissement public pour l'année 2024

(point d'information)

Avec les formations obligatoires (Risques opérationnels, cyber sécurité, corruption, risque de fraude, réglementaire RGPD, LCB FT, ...), tout le monde a une formation. Mais pour la **CFE-CGC** c'est plutôt de l'information ou de l'actualisation de connaissances ! La durée des modules nous semble de plus sous-évaluée dans Formez-vous et dans le document. La **CFE-CGC** estime que cela correspond en réalité à environ 30 000 heures (5H x 6000 personnes). Cela ne répond pas à une vraie formation celle qui a un objectif d'évolution des compétences ou de carrière !

Le budget est de 12 M€ en 2025 et 11.9M€ en 2024 mais pour quel résultat opérationnel qualitatif ? Est-ce que cela permet aux personnels de mettre en place un véritable parcours professionnel ?

Le taux d'absentéisme continue d'augmenter et constitue un point de vigilance car la raison est souvent la charge de travail. Que propose la DRH ou les Directions ?

La **CFE-CGC** note qu'il y a encore trop de refus de formation - notamment par manque de budget dans les directions pour le transport, les hôtels...

Hors formations obligatoires, 20 % des moins de 55 ans n'ont eu aucune formation et 24% pour les plus de 55 ans ! La **CFE-CGC** attend des mesures de la DRH pour ces personnels et notamment pour les seniors !

Quels sont les besoins pour les années futures ? Les écoles apportent essentiellement de l'expertise mais la **CFE-CGC ne perçoit pas de véritable stratégie pour répondre aux besoins de demain.**



Direction des ressources humaines : Plan de développement des compétences de l'établissement public pour l'année 2025

(point de consultation)

100 % de salariés formés mais à Quoi ? Quel est l'apprentissage réel ?

Avec les évolutions de métiers et de technologies exemple IA, il est important de pouvoir former véritablement sur les métiers d'aujourd'hui et de demain afin de pouvoir répondre aux défis de demain, sauf aller chercher systématiquement à l'extérieur en indiquant que nous manquons de compétences. Les compétences sont chez nous, il faut les reconnaître et les développer !

Le plan de développement des compétences n'était que pour 1 an en parallèle avec la prolongation d'un an de l'accord cadre.

La **CFE-CGC** estime que le Plan de Développement des compétences doit être basé sur la GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) pour donner de la visibilité sur les besoins futurs. La **CFE- CGC** déplore l'absence de vision et de stratégie ce qui est nécessaire pour préparer l'avenir.

Ce plan est basé principalement sur l'université CDC et les 7 écoles comportant beaucoup de modules. La **CFE-CGC** reconnaît cet énorme travail. **Mais trop d'écoles tue l'école !** Ces écoles sont en silos et il est devenu complexe de s'y retrouver et de préparer un parcours diversifié. Il n'y a pas de parcours passerelles et de reconversion.

Quel est le résultat concret apporté par ces écoles ? Quels sont les besoins actuels et futurs ? Quels sont les enjeux à venir, les orientations cibles ? Comment évaluer que le résultat correspond bien au besoin ?

Ce plan est basé sur les compétences : renouveler les compétences clés, développer de nouvelles compétences, accompagner les reconversions et doit s'articuler avec la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP). Avec le projet de nouvel accord cadre on en est encore loin !

La **CFE-CGC** déplore à nouveau l'absence d'analyse, de bilan et d'éléments concrets sur lesquels s'appuyer pour connaître la situation actuelle, les besoins, la cible et les parcours à mettre en place. Alors que la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est normalement au cœur de la politique RH, la Direction ne peut fournir aucun élément précis, juste une nouvelle liste de bonnes intentions.

Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
Pour			4			4
Abstention	6	2		2	1	11
Contre						

