

CUEP du 9 octobre 2025

Tous les points à l'ordre du jour sont des points d'informations donc sans vote.

Direction des ressources humaines : Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2024

L'index égalité professionnelle de la CDC pour l'année 2024 reste à 92 depuis 2018. La seule année où la CDC a obtenu 97 était en 2017. L'index égalité professionnelle F/H de la CDC stagne et la **CFE-CGC** n'est pas convaincue de la volonté de la Direction de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La **CFE-CGC** a une nouvelle fois démontré la persistance des écarts de rémunération qui se concentrent sur les femmes de plus de 50 ans avec des responsabilités dans les catégories A (attachées et contractuelles) et DET. La **CFE-CGC** a de nouveau demandé en CUEP qu'un effort de réduction de ces écarts soit mené rapidement en utilisant l'enveloppe dédiée.

Retrouvez notre tribune de novembre 2025 sur [l'égalité professionnelle F/H : La CDC fait du surplace !](#)

Direction de la Banque des Territoires : Point de suivi de l'évolution d'organisation de la Direction de l'Investissement

La réorganisation de la DI a été présentée au CUEP du 12 12 24.

<https://cdc.cfe-cgc.fr/2024/12/16/lessentiel-du-cuep-du-12-decembre-2024/>

Le document présenté montre qu'il reste encore beaucoup de points en cours ou à suivre.

Pour la **CFE-CGC**, les réorganisations alimentent les réorganisations. C'est maintenant une charge de travail supplémentaire à part entière qui devrait être intégrée dans le calcul des coûts.

La réorganisation a été annoncée en juillet 2024 avec une mise en place en janvier- d'où les nombreux départs en 2024 et la baisse des départs en 2025.

La réorganisation avait pour objectif un repositionnement secteur /classe actif

- L'articulation secteurs/classes d'actifs n'est pas encore au point et le travail de repositionnement n'est pas encore terminé ;



- La DI reconnaît un « besoin de clarifier la répartition des rôles / attendus prioritaires entre les départements sectoriels et classe d'actif » ;
- L'objectif de simplification, n'est toujours pas au rendez-vous et les personnels nous parlent toujours de "**Simplexification**". La **CFE-CGC** a rappelé qu'il conviendrait également de veiller aux besoins de formation des personnels ;
- La **CFE CGC** a demandé les nouvelles mesures de simplification qui seront mises en place.

Concernant la charge de travail, la DI propose des transferts de dossiers. La **CFE-CGC** demande ce qui est prévu dans le contexte de réduction des effectifs par la DRH.

Autre gros sujet : l'articulation avec DRT et les Directions Régionales. Les agents en DR nous remontent que l'organisation est peu lisible de leur point de vue et pointent la multiplication des interlocuteurs.

- Baromètre social DI
 - Taux de participation en baisse de 69% à 60% ;
 - 28 % d'agents découragés - 27% débordés - 22 % épuisés ;
 - Hausse du stress + 20.6 points à 65.8% dont managers 79% et ce n'est pas du bon stress.
- Enquête collaborateur DI - seuls 38% des agents ont répondu
 - Charge de travail plus élevée 57% et hausse jugée structurelle à 83%
- Enquête collaborateur réseau
 - Les évolutions de doctrine sur la simplification de l'instruction des projets en interne - 33% pas du tout / 35% plutôt pas ;
 - Faciliter les échanges avec les partenaires et clients - 31% pas du tout / 34% plutôt pas ;
 - 12% des collaborateurs (3 fois plus) estiment que l'expérience client des entreprises s'est détériorée.

Pour la partie RH, il est également remonté un manque d'accompagnement RH notamment lors des demandes de mobilité.

Concernant les effectifs, la **CFE-CGC** note que 30% des personnels sont précaires - Contrats de projets, CDP courts, longs, apprentis ...et demande un changement de politique RH pour une pérennisation.



Les réorganisations n'étant plus présentées en F3SCT, la DRH nous avait indiqué que la Santé Sécurité et Conditions de Travail seraient suivies en CUEP ou en CLU. Comme d'habitude cette partie reste incomplète, la **CFE-CGC** demande des compléments avec les indicateurs Gollac pour les RPS, turn over, refus de formation, de télétravail.....

Point positif, à la demande de la CFE-CGC, les RH ont confirmé l'application de la circulaire PFT de 2022 qui précise qu'une évolution de la nature de fonction, le cas échéant dans le cadre d'une réorganisation de service, peut s'apparenter à une mobilité interne lorsqu'elle se traduit, de manière significative, par un élargissement de son champ de compétences, un développement de son niveau d'expérience et de responsabilité ou bien encore une prise de risque. Donc avec application du Barème mobilité.

Les RH ont confirmé l'application des augmentations de PFT pour la réorganisation, et l'ont élargi avec des points pour les CDP et salariés. Ces augmentations étant indépendantes des augmentations annuelles dans le cadre de la campagne.

Compte tenu des points de vigilance sur des dossiers importants et du nombre d'actions en cours et à lancer, la **CFE-CGC** a demandé un nouveau bilan dans 6 mois, ce qui a été accepté par la direction.

Direction des ressources humaines : Fixation des jours de fermeture collective en 2026

La Direction générale, dans une limite maximale de 3 jours par an, se réserve la possibilité d'affecter à certaines périodes, des jours RTT, pour notamment permettre à l'ensemble des personnels de bénéficier à titre collectif de certains ponts ou encore de prendre en compte d'éventuels évènements « exceptionnels ».

La direction prévoit 2 jours de fermeture collective pour 2026 :

- Vendredi 15 mai 2026
- Lundi 13 juillet 2026

Compte tenu des contraintes de travaux de fin d'année, la direction a refusé de fermer le vendredi 2 janvier.



L'année présente les fêtes légales suivantes :

Jour férié	Fêtes légales
Jour de l'an	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril
Fête du Travail	Vendredi 1 ^{er} mai
Victoire 1945	Vendredi 8 mai
Ascension	Jeudi 14 mai
Lundi de pentecôte	Lundi 25 mai
Fête nationale	Mardi 14 juillet
Assomption	Samedi 15 août
Toussaint	Dimanche 1 ^{er} novembre
Armistice 1918	Mercredi 11 novembre
Noël	Vendredi 25 décembre

Direction des affaires juridiques, de la conformité et de la déontologie : Rapport d'activité du président du comité de déontologie de la Caisse des Dépôts et Bilan de la réforme du dispositif de déontologie de la Caisse des Dépôts (2023-2025)

La Direction a présenté le rapport du bilan du comité déontologique de l'Etablissement Public.

A cette occasion son président **Monsieur Olivier Schrameck** en fonction depuis mai 2024 s'est présenté aux organisations syndicales.

Il a insisté sur son rôle de personnalité extérieure à la CDC, sur son indépendance et son impartialité. La **CFE-CGC** lui donne crédit sur cette affirmation malgré sa proximité institutionnelle avec le Directeur général et le déontologue qui sont les seuls à pouvoir le saisir pour avis.

Dans le cadre de son mandat, le Président s'est félicité de la finalisation du corpus réglementaire déontologique de la CDC.

En effet, après la charte de déontologie, le code de déontologie de la CDC, le président s'est attaché à mettre en place le règlement intérieur du comité de déontologie.

Il a rappelé qu'il avait veillé à prendre l'attache de la Commission de Surveillance, des organisations syndicales et notamment de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Politique.

Dans ce cadre, le président s'est interrogé sur l'extension de son rôle au groupe Caisse des dépôts après avoir rencontré les déontologues des filiales et leurs comités de déontologie.

La **CFE-CGC** n'a pas émis d'opposition à cette proposition et a suggéré que cette nouvelle mission devrait alors s'inscrire dans le cadre du CMIC pour rendre de sa mission dans le périmètre social du groupe.

Le déontologue a ensuite présenté les résultats du travail réalisé en 2024 par le comité de déontologie.

La **CFE-CGC** a fait part de ses réserves sur le fait que le directeur de la Direction juridique soit responsable à la fois du juridique, de la conformité, de la déontologie et exerce les fonctions de déontologue. Ce mélange des genres a obligé au déport du déontologue sur certains dossiers.



La **CFE-CGC** a constaté une forte augmentation de l'activité sur le périmètre de la déontologie et s'est interrogée sur l'adéquation des moyens accordés à cette nouvelle mission. Le rapport ne présente aucun élément sur la charge de travail des collaborateurs ce que nous avons déploré.

Par ailleurs, sur les 206 dossiers examinés en 2024, la **CFE-CGC** a constaté que 62 dossiers concernaient des sujets autres que des conflits d'intérêts financiers. Elle a demandé que le prochain rapport présente la nature des catégories des saisines concernant ces matières.

Direction des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle : Projet de transformation de la direction de l'immobilier et de l'environnement de travail

La Direction a annoncé l'arrivée de la remplaçante de Pascal Jahan – **Madame Carine Bernède** - Fonctionnaire - Directrice du développement et de l'immobilier chez EPAURIF (Etablissement Public d'Aménagement Universitaire de la Région Ile-De-France). Elle était auparavant Directrice des Espaces Verts et de l'Environnement à la Ville de Paris. Elle prendra ses nouvelles fonctions le 1^{er} décembre et sera en tuilage en décembre avec Pascal Jahan avant son départ.

Rappel des objectifs

- Les défis RSE obligent à limiter l'empreinte carbone de l'EP
- Nouveaux bâtiments : le passage de 10 bâtiments anciens à 2 bâtiments neufs, performants, polyvalents et modernes technologiquement, modifie la manière d'opérer les activités
- Les attentes vis-à-vis de l'environnement et des modalités de travail, notamment une meilleure intégration du travail hybride, appellent de nouveaux services
- Les nouvelles technologies, le pilotage des bâtiments par la donnée, l'IA... touchent l'ensemble des métiers de SDPI et les usages de tous les hôtes

Avec une ambition : l'excellence dans l'hôtellerie de bureau

Le projet de transformation porte sur 3 volets et plusieurs temps :

- Une transformation culturelle portant sur l'hôtellerie de bureau et la performance des activités
- Une transformation fonctionnelle liée à l'évolution de nos métiers et aux modes d'exploitation des futurs bâtiments
- Puis dans un second temps une transformation organisationnelle pour accompagner la transformation fonctionnelle et faciliter les coopérations.

Pour la **CFE-CGC**, une transformation a un impact beaucoup plus fort et large qu'une réorganisation car elle implique de modifier la culture, la stratégie ou le modèle économique. Il conviendrait donc d'avoir une étude et une présentation détaillée des impacts sur les personnels. Il est à noter également que le



Directeur général avait indiqué qu'il n'y aurait plus de réorganisations, il faudrait donc que cette doctrine s'applique aussi aux transformations, plus lourdes de conséquences sur les personnels.

D'ailleurs, la **CFE-CGC** fait part d'inquiétudes des personnels quant aux évolutions d'organigramme et de leurs fiches de poste alors qu'aucune information précise n'est présentée, et dont aucun « Fonctiogramme ».

La **CFE-CGC** s'interroge sur la feuille de route de la réorganisation qui est présentée par P Jahan début octobre compte tenu de son départ fin décembre. En effet, il semblerait plus pertinent que ce soit la nouvelle responsable qui présente sa vision de la suite du projet. Il conviendrait d'éviter de multiplier les réorganisations. La **CFE-CGC** demande le maintien de la situation actuelle en attendant l'arrivée de la nouvelle directrice.

La Direction indique que ce n'est que la suite du projet pour Campus, que la transformation reste à construire avec les équipes et que la nouvelle directrice reviendra vers nous pour une présentation plus précise. Une transformation, qui par définition impacte toutes les équipes concernées aussi lourdement, ne peut pas être simplement présentée (imposée...) comme une « suite » d'un projet.

Questions diverses

- Rapport social unique 2024 - quand sera-t-il transmis ? Réponse DRH – il sera transmis lors de la prochaine commission emploi formation le 21/11.
- Préparation du budget 2026 :
 - Planning : le budget sera transmis à la Commission de Surveillance le 19/11 puis transmis à Bercy. Il sera présenté aux Organisations syndicales au CUEP le 16/01.
 - PPV : **Une PPV est-elle prévue au budget 2026 ?** La DRH refuse de répondre sur ce point.
- La **CFE-CGC** demande la présentation du cumul des augmentations PFT - points CDP et salariés / par tranche de 0% au maximum - depuis 4 ans durée du précédent accord cadre 2022 à 2024 et année 2025. La **CFE-CGC** transmet cette demande depuis plus d'un an - réunion des organisations syndicales de droit public - commission publique sur CUEP avec le bilan PFT - bilan accord cadre - avec maintenant les réunions de négociations sur la rémunération, et la DRH n'a jamais donné ces informations. La DRH indique que ce sera fait dans les meilleurs délais...

[Vous pouvez retrouver les documents dans Next / Dialogue social](#)

