CUEP du 18 décembre 2025

Direction des ressources humaines : Rapport social unique 2024 de l'Etablissement public (point d'information)

Effectifs. Toutes les organisations syndicales (OS) ont dénoncé la **baisse des effectifs** entre 2023 et 2024 principalement public : fonctionnaires et Mines, alors que la **charge de travail est toujours plus importante**. **La CFE-CGC** note l'effort de la direction pour le recrutement de fonctionnaires mais regrette que cela n'aboutisse pas à modifier l'équilibre des ratios public/privé et est très sceptique sur l'effet de cette politique à long terme qui conduit juste à une stagnation.

Le télétravail. La **CFE-CGC** dénonce l'obligation de passer au forfait jour, ce qui réduit les heures écrêtées et masque la surcharge de travail. La **CFE-CGC** déplore également une dérive dans les directions visant à réduire les jours de télétravail.

Effectifs par direction : point sur la DRH et la filière numérique

- **DRH :** des effectifs toujours importants : 342 en 2024, 359 en 2023, 350 en 2022, alors qu'une grande partie de l'activité RH est renvoyée sur les managers : entretien professionnel et carrière, QVCT, RPS, handicap, santé mentale, garantie inflation, garantie bas salaire…. Pourtant les équipes RH sont toujours en surcharge d'activité et beaucoup de collègues ne reçoivent pas de réponses à leur demande de candidature ou d'assistance pour une mobilité. Une gestion désordonnée des effectifs, notamment pour les détachements avec un service qui recrute et un autre qui met fin aux contrats, même lorsque les métiers demandent l'intégration des agents. La **CFE-CGC** renouvelle sa demande de négocier un cadre de gestion des détachements.

- **Filière numérique** : des effectifs en hausse de 543 en 2022 à 600 en 2024. Pourtant nous constatons toujours de nombreux dysfonctionnements remontés notamment lors des visites F3SCT, qui accroissent la charge de travail dans les métiers.
    - La mise en production du portail client pour les prêts
    - Des applications bancaires empilées

- La Direction de l'investissement avec ses tableaux Excel et la refonte New Lagon toujours en cours ….
- Des dysfonctionnements dans le suivi des effectifs en 2024 a conduit à des fins de contrats pour de nombreux CDP.

La GIPA GERI - Garantie Inflation. Elle a été versée à 545 personnes en 2022, 1136 en 2023 et 528 en 2024 (car uniquement pour les privés). Elle est versée par années glissantes en fonction du taux d'inflation et a vocation à diminuer avec la baisse de l'inflation. Pour la **CFE-CGC**, même s'il est positif d'avoir une prime pour aider le pouvoir d'achat des personnels, ce n'est toujours qu'une prime éphémère en face d'une inflation pérenne et lorsque les primes s'arrêtent le cumul des années d'inflation reste.
La CFE-CGC renouvelle sa demande de points pour les salariés et CDP et PFT pour les fonctionnaires afin d'amortir les déflations subies.

Prévention. Au-delà des chiffres la **CFE-CGC** déplore le manque d'écoute de la direction, notamment sur le DU (Document Unique) et le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), base de la Prévention. La Direction se contente de répondre à une obligation réglementaire plutôt que de chercher à véritablement améliorer la prévention de tous les personnels. De ce fait ces dernières années on assiste à des votes CONTRE des OS sur ces documents, bien qu'ayant toujours été force de proposition.

Grandissons Ensemble : licenciements et sanctions disciplinaires

- **Les licenciements** avec 15 licenciements en 2022 et 2023 et 13 en 2024, **soit plus d'un licenciement par mois**
- Les ruptures conventionnelles : RCIA… : 164 sur 3 ans
- Les démissions : 171 sur 3 ans
- Exclusions temporaires de fonction : 8 sur 3 ans

Une augmentation des sanctions disciplinaires : 12 en 2023 et 13 en 2024 soit 6 publics et 7 privés pour divers motifs

- Manquement au devoir de probité et de loyauté
- Manquement aux devoirs d'obéissance hiérarchique/ inexécution des tâches
- Manquement au devoir de dignité,
- Manquement au devoir de loyauté

La **CFE-CGC** s'étonne de l'évolution de la politique de la direction et demande ce que dessine cette politique avec une évolution de la politique de sanctions, alors même que le DG se félicite de la qualité du travail des personnels. La DRH indique que cette évolution est purement contextuelle et ne reflète pas la politique de la direction !

Direction des ressources humaines : Projet d'avenant au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances dans l'Etablissement public (point de consultation)

Cet avenant s'est imposé à nous dont acte. Le bilan de cet accord n'est pas suffisamment satisfaisant pour la CFE-CGC. Nos principaux points d'insatisfactions sont les suivants :

- Les écarts de rémunération qui n'ont pas diminué depuis 3 ans (voir index) avec toujours les mêmes écarts sur les mêmes catégories de personnes (femmes cadres de + de 50 ans avec des responsabilités)
- Une inégalité sur les plus hautes rémunérations avec un plafond de verre qui reste encore pour la majorité des femmes. Même si nous avons plus d'élues depuis 3 ans, nous constatons qu'elles viennent aussi souvent de l'externe. Pour la CFE-CGC ce sont les femmes cadres en interne qui sont à privilégier
- Les saisines qui ont peu de résultat et qui manquent de transparence
- La conciliation vie pro/vie privée notamment avec la parentalité il faut aller beaucoup plus loin.
- La partie de l'accord sur les violences faites aux femmes avec des indicateurs nettement insuffisants

Point positif pour signer :

- Prolongation de l'enveloppe avec un complément de 117 000€

La CFE-CGC signera l'avenant pour faire la transition avec la négociation de l'accord en 2026. Pour que ce décalage apporte vraiment des avancées, la CFE-CGC demande que les points suivants soient présents pour la négociation :

- Un bilan détaillé et cumulé de l'accord avec tous les indicateurs
- Un bilan détaillé et cumulé de l'accord groupe égalité pro avec tous les indicateurs
- L'étude Lhorty et une vraie négociation sur la conciliation de la vie professionnelle avec la parentalité sans pénalité sur le salaire et la retraite pour les femmes et qui a aussi pour objectif une meilleure répartition de la charge de la parentalité entre hommes et les femmes. L'égalité salariale permet aussi que ce ne soit pas toujours les femmes qui prennent la charge principale de la parentalité.

  La CFE-CGC reviendra avec sa demande de mettre en place d'un dispositif ambitieux comme la MATT Parentalité qu'elle avait déjà proposé lors de la négociation de la QVCT en 2024.

- Les axes principaux de la directive transparence des salaires
- Avoir une méthode de détection des écarts plus performantes et avec le moins de biais possible.

- Avoir un comparatif plus fin par emploi car on verrait mieux les écarts par genre dans le grade et aussi une analyse tenant compte de l'ancienneté dans son grade.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	X	X	X	X	X	
	Abstention						
	Contre						

Direction des ressources humaines : Projet d'accord-cadre emploi-parcours professionnels-compétences (point de consultation)

L'accord définitif présenté en CUEP reste largement insuffisant pour la CFE-CGC qui ne le signera pas. Cet accord reste dans la continuité du précédent dans une logique de perte de pouvoir d'achat et d'années blanches successives tout en validant la diminution et la précarisation des emplois. Retrouvez notre bilan : Condamné pour 4 ans avec un mauvais accord !

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	X		X			
	Abstention						
	Contre		X		X	X	

Le SNUP quitte la séance

Direction des politiques sociales : Point de suivi de l'évolution de l'organisation de la direction des politiques sociales (point d'information)

La nouvelle réorganisation vise à enforcer la lisibilité et la performance de la DPS.
La direction des politiques sociales s'organise depuis le 1er avril 2025 en neuf directions :

- Une plus grande valorisation des sites d'Angers et de Bordeaux et de leurs bassins d'emploi au sein de l'Etablissement public et une organisation simplifiée avec la création de deux directions de site

Suppression de la notion d'établissement et création de la direction de site d'Angers/Cholet/Metz et de la direction de site de Bordeaux.

Reconnaissance des sites de Bordeaux et d'Angers comme des sites pluriactivités de la Caisse des dépôts.

- Une visibilité renforcée des métiers de la DPS et une performance de gestion accrue avec la mise en place de trois directions métiers

Création de la **direction des retraites (DR)** : une organisation unifiée, plus lisible pour les partenaires internes et externes de la DPS, qui permettra de renforcer la qualité de service et l'efficacité opérationnelle des activités retraite en facilitant l'harmonisation des processus sur les meilleures pratiques.

Création de la **direction de la santé et de l'autonomie (DSA) :** rapprochement et valorisation des activités de la DPS dans les domaines de la santé et de l'autonomie et de son rôle récent au service de la feuille de route santé / grand âge.

Evolution de l'organisation interne de la **direction de la formation professionnelle (DFP)** dans un triple objectif d'efficacité, de lisibilité et d'adaptation de l'organisation face à l'évolution et à l'accroissement de ses missions.

- La création d'une direction du pilotage et de l'appui à la performance (DPAP) pour renforcer la capacité de la DPS à garantir l'équilibre économique de ses mandats

- Le rapprochement de directions ou départements support de la DPS pour renforcer les complémentarités et la transversalité

Création d'une direction de la gestion financière et des statistiques (DGFS) : renforcement et optimisation des synergies dans une logique de performance opérationnelle et d'expertise accrue au service de nos mandants.

Création d'une direction innovation et prospective (DIP) : renforcement et optimisation des synergies afin d'accroitre la capacité d'innovation et de prospective de la DPS.

Changement de nom de la direction de la stratégie clients en direction de la relation clients (DRC) : ce nom permettra de mieux refléter le cœur d'activité et d'expertise de cette direction. Ce changement s'opère sans modification de l'organisation en place.

La CFE-CGC a posé plusieurs alertes. Il y a peut-être des points positifs, mais à ce jour le bilan est loin d'être positif :

- Le bilan ne présente pas d'éléments quantitatifs et vérifiables
- L'objectif de la réorganisation est une lisibilité pour les acteurs sociaux mais il conviendrait qu'elle soit déjà lisible en interne
- Un ressenti sur le terrain de fatigue de perte de sens notamment sur la comitologie car les équipes remontent des besoins qui restent sans réponse
- Il est indiqué que les managers sont intégrés dans la stratégie et la réflexion mais il s'agit d'une implication de vitrine car les décisions sont prises sans échange
- Demande à voir les retours de l'enquête de satisfaction et souhaiterait savoir comment seront traités les résultats
- Il n'y a pas de prise en compte des organisations syndicales (OS) mais à Angers décisions prises sans infos des OS, recrutement sans fiche de poste, déménagements prévus avec les dates mais pas présenté en F3SCT,
- Dissolution d'une équipe entière sans information, durant un échange de QVT, sans consultation des OS
- On constate un décalage intersidéral entre les propos tenus sur la fierté de la transformation lors des rdv DPS. Ce n'est pas le cas à Bordeaux : désabusement, démotivation, résignation … on ne voit donc pas l'intérêt
- Fatigue des équipes, formations continuelles pour former les personnels temporaires, départ des CDP, formation des intérimaires
- Diminution filière GOPC dans nouvel accord cadre, ne rassure pas

Concernant les managers intermédiaires

- Des conflits de valeur qui se développent auprès des managers de proximité
- Un alourdissement des prises de décisions avec une nouvelle strate avec le département

Direction des politiques sociales : Projet d'ajustements de l'organisation de la direction des politiques sociales (point de consultation)

La DPS indique que les évolutions proposées sont ciblées et circonscrites dans leur périmètre : trois directions DPS sont concernées pour un nombre très limité de collaborateurs.

Les directions concernées sont :

- **La direction des retraites (DR)**
- **La direction du pilotage et de l'appui à la performance (DPAP)**
- **La direction de la formation professionnelle (DFP)**

Les évolutions pourraient être effectives dès le 1er février 2026 (DFP) et entre le 1er avril 2026 et le 1er mai (DR et DPAP*).*

En complément des projets présentés à ce jour, des évolutions liées à l'organisation sur les sites seront présentées pour avis en CLU :

- CLU Angers : évolution d'organisation des unités du service Actifs Angers ; création de l'agence d'intérim interne (rattachée à la direction de site) et d'une antenne locale l'agence des transitions (rattachée à la DRH)
- CLU Bordeaux : évolution de la CAO avec la création de l'agence d'intérim interne (rattachée à la direction de site) et une antenne locale de l'agence des transitions (rattachée à la DRH)

Projet d'évolution

- DR - Projet de création d'un « Pôle Appui métier » (Département Actifs Liquidation)

Faciliter le pilotage de l'activité des projets du département Actifs Liquidation

- DR - Projet de mutualisation de la gestion de l'action sociale par regroupement de cette activité sur le site de Bordeaux (DR - Département Retraités-Paiement)

Renforcer l'efficacité de l'organisation pour l'activité de gestion de l'action sociale.

- DPAP - Projet de rattachement de l'activité des contrôles a posteriori de 1er niveau

Poursuivre la rationalisation de l'organisation en matière de maîtrise des risques et garantir une harmonisation des pratiques.

- DFP - Projet de création d'un pôle appui transverse

Renforcer le reporting transverse et le suivi des activités de la DFP, en articulation étroite avec les autres directions, pour répondre aux enjeux de pilotage et de performance de la nouvelle direction.

La direction rappelle que **l'application de l'accord mobilité** dépend des cas de figure. Les engagements pris lors du CUEP du 31 janvier s'appliquent. Il convient toutefois d'identifier au préalable si les compétences attendues évoluent de manière significative, ce qui implique de comparer fiches de poste actuelles et futures. Ce travail ne pourra débuter qu'une fois les collaborateurs identifiés, ce qui n'est pas le cas pour le moment. Concernant l'action sociale, il existe bien une acquisition de compétences, ce qui rend vraisemblable l'application du référentiel mobilité. La Direction garantit que les agents seront informés des conditions de mobilité avant qu'elle ne devienne effective. Mais elle indique que le fait de devoir utiliser un nouvel applicatif ne caractérise pas une évolution significative des fonctions, dans la mesure où le nouvel applicatif s'appliquera à tous, y compris les agents qui ne changent pas de poste.

Interventions CFE-CGC

Direction des retraites

- La **CFE-CGC** souhaite savoir ce que recouvre la notion de « contrôles a posteriori » et si cela intègre l'activité de « contrôles à posteriori portant sur l'alimentation des CIR par la DSN » du service employeur. Elle s'interroge sur le devenir de cette activité et son éventuel rattachement à la DPAP
- Relève également que la création d'un nouveau pôle Appui Métier Process semble rappeler une ancienne structure appelée « gestion des processus » et demande comment cette nouvelle unité s'articulera avec le département projets, notamment en termes de gestion des interfaces. On pourrait en effet penser que des activités de maîtrise d'ouvrage seront recréées dans cette unité
- Revient sur le caractère « significatif » de l'évolution qui conditionne l'application du barème mobilité. Selon la **CFE-CGC**, tout changement de métier représente une évolution significative. Elle estime que la Direction devrait être capable d'indiquer si les nouvelles fonctions entraînent un élargissement significatif, sur la base des fiches de poste existantes, et non une fois les collaborateurs identifiés
- Demande des précisions sur les règles de fonctionnement de la CAO à Bordeaux, notamment la limitation de durée (3 ans) et les règles encadrant les missions. La **CFE-CGC** souligne l'importance de ces règles dans la décision des agents concernés

Direction du pilotage et d'appui à la performance

La **CFE-CGC** Relève que la justification de la réorganisation suppose que l'ancien dispositif des risques n'était pas satisfaisant. Elle souhaite savoir pourquoi ces difficultés n'ont pas été relevées plus tôt et ce qui était précisément problématique dans la cartographie des risques.

Les votes en séance

VOTES		UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP	TOTAL
	Pour	X					
	Abstention		X	X		absent	
	Contre				X		

Questions diverses

Compte tenu du dépassement de l'heure prévue, la DRH indique que les questions diverses sont reportées au CUEP du 16 janvier 2026

Vous pouvez retrouver les documents dans Next / Dialogue social

https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_53930/dialogue-social?portlet=pl1_53928&explorerCurrentCategory=pl1_3877312&explorerSort=sdate&mids=&startDate=&endDate=&types=ALL&documentKinds=&pinnedCategoryIds=

CFE-CGC : TRANSPARENCE ET COURAGE SYNDICAL