

## CUEP du 12 mars 2026

### Sommaire

- [DRH : plan de développement des compétences 2026-2029](#)
- [DRH : projet d'avenants Plan d'épargne entreprise](#)
- [DPS : projet d'intégration du réseau des directeurs territoriaux au handicap de la BDT à la DPS](#)
- [BDT : internalisation des activités de middle office consignataires et bancaires réalisées par la Direction générale des finances publiques pour le compte de la CDC.](#)
- [Questions diverses CFE-CGC](#)

Préambule – A la demande des organisations syndicales la direction doit mettre en place une expertise concernant l'impact de l'IA sur les métiers de la CDC.

### **Direction des ressources humaines : Plan de Développement des Compétences 2026-2029.**

Ce plan indique les orientations de la direction en termes de financement, programmes et axes stratégiques de l'offre de formations sur 4 ans.

Si la direction nous a présenté son projet de développement des compétences en nous précisant qu'il est évolutif et sera enfin associé à la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), le compte n'y est pas.

Bien que nous saluons les efforts et les avancées obtenues **grâce à l'insistance** de la **CFE-CGC** telles que : la formation au socle CDC, une formation avant de devenir manager, le cofinancement du CPF pour les salariés ou encore un parcours d'accompagnement aux concours plus étoffé..., nous pouvons faire bien mieux.

**La CFE-CGC poursuit ses interrogations et ses recommandations :**

Un partenariat avec l'IGPDE (Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique) pour une préparation aux concours simplifiée.



Qu'en est-il réellement de la GEPP, des parcours de reconversion, des parcours professionnels associant vos compétences et des emplois repères pour vous accompagner efficacement dans vos souhaits de mobilité, de la gestion de nos seniors et de leurs besoins d'accompagnement ?

La **CFE-CGC** a redemandé que ceux-ci soient **enfin** réalisés et, précisé que ce n'est pas à votre manager de gérer votre mobilité ni vos questions RH.

Vos souhaits de développement doivent être accompagnés, construits et la politique d'écoles en silo doit cesser pour vous offrir de réelles opportunités d'évolutions sur tous les métiers de l'EP et du groupe.

La **CFE-CGC** a également rappelé le nécessaire accompagnement des transformations de métiers par l'IA ou dans les contextes de réorganisation comme pour la DPS. Nous avons sollicité un ratio plus lisible des heures de formation par direction ainsi que le découpage précis du budget de formation.

Enfin, nous avons de nouveau exigé un accès réel à tout le corpus de formation quelle que soit sa direction d'origine ainsi qu'une prise en charge des frais inhérents à des formations pour que tous puissent exercer ce droit à la formation.

Parce que le compte n'y est pas, la **CFE-CGC s'est abstenue et reste attentive à vos droits.**

Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP
<i>VOTES</i>					
Pour	X		X		
Abstention		X			
Contre				X	X

## Direction des ressources humaines : Projets d'avenants :

- à l'accord de plan d'épargne entreprise des agents publics et salariés de droit privé de la Caisse des dépôts et consignations ;

- à l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) des agents publics et salariés de droit privé de la Caisse des dépôts et consignations transformé en plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif (PERE-CO).

Ces avenants ont pour objectif principal de mettre en conformité le dispositif PERECO avec les évolutions réglementaires de la loi dite LIV « Loi Industrie verte » qui impose l'introduction d'actifs « non-côtés » dans les gestions pilotées de l'épargne retraite.

Pour répondre à cette obligation Amundi a proposé à la CDC 3 fonds contenant des actifs non-côtés.



Après analyse de ces 3 fonds d'AMUNDI avec GDA et les organisations syndicales, le choix de la CFE-CGC s'est porté sur le fond « Amundi Actions Duo ESR – F » en raison de :

- Son niveau de risque 3 à 4
- Sa constitution : 80% d'actions internationales cotées et seulement 20% d'actifs « non cotés »
- Sa performance
- L'intégration d'une politique responsable ESG dans le processus d'investissement (80% minimum des valeurs sélectionnées ont une notation ESG)
- Ses frais qui sont inférieurs à ceux des 2 autres fonds

L'avenant PERECO intègre ce fonds DUO ce qui était notre choix.

La **CFE-CGC** avait aussi demandé que la gestion pilotée prudente n'intègre pas de fond avec des actifs non-côtés les 5 dernières années avant l'échéance ce qui est le cas.

La **CFE-CGC** a pris acte du transfert sans frais pour les épargnants la 1<sup>ère</sup> quinzaine de juillet et qu'Amundi enverra une lettre aux porteurs de part comme cela avait été le cas lors des transferts du démarrage de la prestation.

Nous demandons aussi qu'une information détaillée vis-à-vis des épargnants soit assurée en plus de l'envoi de cette lettre et informe en particulier l'épargnant des éventuelles indisponibilités de ses fonds liées à ce transfert.

La **CFE-CGC** accepte le principe de la dématérialisation totale des documents pour le PEE et le PERECO dès l'instant où l'épargnant a bien exprimé cette volonté.

En revanche l'épargnant qui souhaite conserver le relevé annuel par courrier ne doit pas avoir de démarche particulière.

Pour toutes ces raisons, la **CFE-CGC** votera favorablement ces avenants.

Les votes en séance

	UNSA	CFE-CGC	CFDT	CGT	SNUP
NOTES					
Pour	X	X	X	X	X
Abstention					
Contre					

[Retrouvez notre communication complète sur l'évolution du PERECO](#)





Direction des politiques sociales : Projet d'intégration du réseau des directeurs territoriaux au handicap de la direction de la Banque des Territoires au sein de la direction des politiques sociales.

Le projet présente une nouvelle organisation du réseau territorial des Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH) qui seraient rattachés à la DPS au lieu de DRT, tout en restant au sein des directions régionales. La DPS assure le pilotage du mandat et la responsabilité des principales missions de gestion du FIPHFP. La BDT assure la représentation territoriale du FIPHFP depuis l'origine parce que présente dans toutes les régions. Elle s'appuie sur un réseau de 13 Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH).

L'évolution proposée est la conclusion d'une étude commanditée dans le cadre de la COG 2025-2029 qui portait sur l'organisation, le dimensionnement et l'animation du réseau territorial du FIPHFP.

Les DTH seront intégrés à la DPS mais seront toujours installés dans les Directions Régionales.

Cependant pour la CFE-CGC, il convient de préciser l'articulation de l'organisation entre la DPS, le FIPHFP et les directions régionales ainsi que la politique du handicap dans le réseau.

La direction a confirmé que les DTH ne seront pas isolés dans les DR, ils continueront d'être associés dans toutes les activités des DR, au collectif de la DR et qu'ils auront toujours accès aux systèmes d'information des DR...

**La direction a indiqué que les 13 postes budgétaires seront conservés par DRT.**

**Elle a confirmé que les personnels qui choisiront d'intégrer la DPS seront sur le même emploi repère de DTH qui est transverse à l'EP, ils garderont leur taux de PVO, leur véhicule d'entreprise ainsi que le suivi de leur promotion. Concernant les véhicules d'entreprise, il conviendra de mettre à jour la "Note de service relative à l'attribution, l'utilisation et la gestion des véhicules d'entreprise au sein de la Caisse des dépôts". Le poids de poste serait au niveau chef de service.**

**A la demande de la CFE-CGC, la direction c'est également engagé à ce que tous les nouveaux DTH à la DPS conservent les mêmes attributions ; emploi repère, taux de PVO, poids de poste, véhicule d'entreprise, même s'il y a une modification du périmètre.**

La direction indique que les collaborateurs qui privilégieraient un autre parcours seraient accompagnés pour explorer les possibilités de mobilité.

La direction n'a pas encore connaissance du nombre de DTH qui souhaitent poursuivre leur activité à la DPS ou rester à DRT.

**A la demande de la CFE-CGC, la direction confirme que DTH qui ne souhaitent pas aller à la DPS, seront prioritaires sur un autre poste en DR : postes vacants, ouverture de poste...**

**Ces derniers points ont été essentiels dans la détermination du vote de la CFE-CGC.**



La **CFE-CGC** souligne le besoin de formation et d'accompagnement des collaborateurs, de même pour leur EOP pour lequel il convient d'avoir des précisions sur les modalités des évaluations avec la DPS, le FIPHFP, le directeur régional, ainsi que sur le management à distance.

La **CFE-CGC** sera très vigilante sur le suivi de cette réorganisation et la direction indique qu'un point de suivi sera fait à 6 mois. De ce fait la CFE-CGC vote POUR avec réserves.

Les votes en séance

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

La CGT est absente.

## Direction de la Banque des Territoires : Internalisation des activités de middle office consignataires et bancaires réalisées par la Direction générale des finances publiques pour le compte de la Caisse des Dépôts.

La **CFE-CGC** prend acte de la fin de la convention et il convient maintenant de relever ce nouveau projet **INDIGO** et d'en faire une organisation gagnante à la fois du point de vue opérationnel et pour les personnels. L'enjeu est important en termes d'image, de clients et de portefeuille / flux financiers et la CFE CGC félicite la direction pour le choix de l'internalisation à l'EP. La bascule est prévue au 01 01 2028.

Pour la DGFIP cela porte sur 243 collaborateurs dont 157 fonctionnaires et 86 contractuels. Il conviendrait de savoir le type de contrat des contractuels.

Les centres de services bancaires (CSB) sont répartis sur 6 localisations géographiques : Nantes et Lyon pour les consignations et Macon, Angoulême, Metz et Rouen pour l'activité bancaire et la particularité de la zone pacifique.

La DGFIP a informé ses représentants du personnel et le CSB de Macon a déjà fait l'objet d'une grève.





Nous sommes au début du projet mais il est important de rassurer au mieux les agents de la DGFIIP car cela doit être angoissant pour eux et d'informer ceux de la CDC. Il conviendra de veiller à l'accompagnement de tous les personnels

Lors des prochaines réunions, la **CFE-CGC** souhaiterait savoir le nombre de personnes de la DGFIIP qui viendraient à la CDC et selon quelles modalités. La **CFE-CGC** demande un dispositif protecteur telle qu'une intégration directe selon le souhait des agents.

**Le Directeur général indique que les conditions de localisation seront déterminantes et que les équipes de la DGFIIP seront intégralement rattachées à la DCB.**

Des points de suivi régulier seront présentés devant les Instances.

## Questions diverses CFE-CGC

### - EOP

Nous demandons toujours à connaître la **définition de « au-dessus des attendus »**.

La DRH indique que cela doit être indiqué dans le Guide des campagnes managériales et est à disposition pour en parler.

### - EOP et promotions

Les collaborateurs et managers nous remontent une nouvelle consigne DRH concernant les promotions. Le manager ne pourrait plus cocher la case pour une promotion ; la directive DRH étant uniquement une personne grade et par service, indépendamment du travail rendu et de l'implication du collaborateur – Cela réduit le parcours de promotion avec les rangs de classement. La CFE-CGC demande la transmission de la note DRH de procédure concernant cette nouvelle directive.

La DRH indique que c'est faux, qu'il n'y a aucune forme de directive de la fonction RH et que serait totalement contraire aux règles de droit.

### - Recours sur EOP, PVO, Augmentations individuelles PFT/ points, promotions individuelles

Les collaborateurs nous remontent des retours toujours négatifs et très durs. Ils sont angoissés, démotivés et ils ont maintenant une perte de confiance et une forte crainte d'éventuelles représailles pour leur évolution de carrière ou leur emploi, notamment les CDP, contrats de projets, Détachés.

La DRH indique qu'elle applique uniquement la procédure.

### - Détachement

La CFE-CGC demande la mise en place d'une négociation sur la politique concernant les détachés à la CDC. Elle rappelle son intervention sur le Service A qui va chercher des fonctionnaires en détachement et service B qui les renvoie et dénonce la politique de la DRH de précarisation des détachés.





GROUPE CDC

# L'essentiel



## DRH : " la maison qui rend fou"

La DRH indique que ce n'est pas une négociation ; la doctrine appartient à l'employeur et la CDC fait mieux que le droit. Ce que dénoncent les Organisations syndicales.

La CFE-CGC indique qu'elle continuera de revenir sur ce sujet.

Vous pouvez retrouver les documents dans Next / Dialogue social/ Documents /CUEP.

## CFE-CGC : TRANSPARENCE ET COURAGE SYNDICAL



*L'indispensable*

<https://cdc.cfe-cgc.fr/>



7



Mars 2026