

CUEP du 7 juillet 2026

Sommaire

- Direction des finances et de la politique durable : rapport de durabilité 2025 de la Caisse des Dépôts
- DRG : projet d'évolution d'organisation de la direction des risques du groupe
- DOT : projet d'arrêté portant organisation de la CDC
- DRH : projet d'avenant au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances dans l'EP

Direction des finances et de la politique durable : rapport de durabilité 2025 de la Caisse des Dépôts

En accord avec le Pacte vert européen pour une neutralité carbone d'ici 2050, le groupe CDC présente ses objectifs et son approche des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sous la forme du rapport annuel de durabilité.

La **CFE-CGC** félicite la qualité de ce rapport et le support de présentation qui permet d'en simplifier la lecture. Grâce à un atelier préparatoire, certaines de nos questions ont déjà connues des réponses.

Néanmoins, si nous pouvons nous complimenter de belles réussites sur les items adaptation et nature, il reste encore de gros efforts à fournir.

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

De gros efforts sur :

- La forme car une présentation des résultats de l'Ep en propre semble indispensable,
- Les aspects sociétaux (RH) que sont : l'index de l'égalité femmes hommes pour lequel seules 36% des entités atteignent l'index de 95
- La mobilité groupe
- La gestion des accidents de travail en hausse dans le groupe (+3.5%) mais y compris à l'EP
- L'information par l'employeur de structures à contacter pour les violences intrafamiliales
- Un soutien psychologique et un dispositif d'écoute pour les situations d'urgence



Des éléments qui pourraient permettre de notables avancés s'ils étaient popularisés :

- L'étendu du dispositif de la CNP d'assurances inclusives pour les « personnes vulnérables » au profit d'agents de la CDC dans l'incapacité financière de se doter d'un contrat de prévoyance ou encore de retraités de la CDC sur les produits de mutuelles
- Proposer, à l'occasion de l'acquisition d'une nouvelle flotte de véhicules électriques, l'acquisition des anciens véhicules légers à des tarifs préférentiels aux agents des entités concernées (La Poste et Transdev) voire du groupe

Des points d'attention :

- Une ambition transition écologique et environnementale portée de 100 Mds à 130 Mds, la **CFE-CGC** sera attentive à ce que cette augmentation ne s'accompagne pas d'une charge inconséquente sur le quotidien de nos DR
- Une ambition de gestion de nos émissions de gaz à effet de serre et de sobriété de l'eau qui ne doit pas participer à un inconfort de nos agents et de leur quotidien sur site (froid en hiver avec des coupures de chauffage, chaud en été...)
- L'absence totale d'une approche sur l'IA et ses impacts sur les effectifs et l'écologie.
- Pour le moment une approche parcellaire sur la partie « effectif » issue d'une simplification récente du document par la commission européenne, la **CFE-CGC** n'a pas eu de précisions sur les éléments écartés à ce jour.

En conclusion, la **CFE-CGC** salue un travail de qualité, des efforts de partage et de beaux résultats, tout en jonglant avec les questions de souveraineté et environnementale. **Le Groupe est en retard sur des sujets sociétaux et sociaux essentiels. Une présentation de l'EP plus spécifiquement est indispensable ainsi, que des actions du groupe sur l'IA et ses conséquences sur nos emplois et l'environnement.**

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
VOTES	Pour				NSP	
	Abstention	X	X	X	NSP	X
	Contre				NSP	



Direction des risques groupe : Projet d'évolution d'organisation de la direction des risques du groupe

La CFE-CGC souhaite rappeler qu'elle n'est pas opposée au changement. Nous partageons l'objectif d'une Direction des risques plus robuste, plus agile et plus performante.

En revanche, nous refusons que cette ambition repose principalement sur les collaborateurs sans que les contreparties soient clairement définies.

Aujourd'hui, le dossier reconnaît lui-même :

- que les métiers évoluent profondément ;
- que de nouvelles compétences seront exigées ;
- que des formations importantes seront nécessaires ;
- que de nouvelles fiches de poste devront être créées ;
- que des analyses de rémunération devront être réalisées.

Ces éléments montrent qu'il ne s'agit pas d'une simple réorganisation administrative. **Il s'agit d'une transformation profonde des métiers** qui embarque 188 collaborateurs.

Une telle transformation appelle donc des engagements à la hauteur :

- une reconnaissance salariale claire et transparente ;
- l'application du barème mobilité au cas d'accroissement des compétences – à noter un manque de convergence entre la RH métier et la DRH ;
- des formations effectives avant une autonomie complète ;
- des moyens humains suffisants ;
- une véritable évaluation de la charge de travail ;
- des outils fiables ;
- un suivi renforcé des risques psychosociaux ;
- des clauses de revoyure permettant de corriger rapidement les difficultés constatées.

La réussite de ce projet ne dépendra pas uniquement d'un nouvel organigramme. Elle dépendra surtout de la confiance des collaborateurs.

Et cette confiance ne se décrète pas. Elle se construit par des actes, par des garanties et par une reconnaissance concrète des efforts demandés.

C'est précisément ce que la CFE-CGC continuera à défendre : une transformation ambitieuse, mais aussi équitable, réaliste et respectueuse des femmes et des hommes qui feront vivre cette nouvelle organisation au quotidien.



Pour ces raisons, ces préconisations et l'absence de concertation préalable avec vos représentants, la CFE-CGC a voté contre comme la majorité des organisations syndicales, mais l'abstention de la CFDT a permis la validation du dossier.

Les votes en séance

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

Direction des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle : Projet d'arrêté portant organisation de la Caisse des dépôts et consignations

Dans ce projet, la DOT, créée en 2023, est chargée des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle perdrait son « pilotage » ce qui est un peu surprenant puisque c'est une de ses prérogatives :

« La Direction des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle (DOT) est chargée :

- d'effectuer les opérations et porter les expertises utiles aux métiers et fonctions transversales (systèmes d'information, exécution des opérations économiques et financières, immobilier et environnement de travail),
- de piloter la transformation opérationnelle et digitale de la Caisse des Dépôts,
- et de créer les conditions d'une industrialisation de la performance portée par une vision des processus de bout en bout. »

La CFE- CGC s'interroge sur les implications concrètes de cette réorganisation qui ne dit pas son nom ;

« Le département jusqu'à présent chargé de piloter va déployer la transformation opérationnelle, digitale et du SI Groupe. »



Concrètement qu'est-ce que cela implique ? Une responsabilité des changements opérationnels et SI transférée directement au sein des directions, un transfert des budgets, de postes. A quoi doit 'on s'attendre ? Puisque la Dot ne prendra plus en charge que le déploiement de la transformation ?

La DOT prendrait donc une envergure groupe ? Quelles sont les conséquences pour l'EP ? **Il s'agit d'un changement en profondeur de sa fonction pas plus explicité que cela.**

Ce projet d'arrêté portant réorganisation de la Caisse des Dépôts et Consignations est intéressant à plusieurs titres :

- plusieurs changements structurants sans échange préalable avec les OS alors qu'ils constituent une réorganisation du travail et des équipes (articles 1,4,8, 9 et 17) ainsi que du périmètre d'une direction structurante au-delà de l'établissement public.
- une disparité de traitement sur les postes dit de directeur et de directeurs adjoints plus ou moins présents dans les directions, à la tête d'un département... sans qu'une cohérence semble se dessiner.
- Une hétérogénéité entre les organisations par départements, services, pôles, cellule, sans que leur hiérarchisation soit réellement lisible.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** a réclamé :

- Des précisions sur ses changements et leurs impacts réels sur les activités et l'organisation des structures (niveau hiérarchique, effectifs, budgets...) et, un échange au bon niveau avec les organisations syndicales afin de défendre les intérêts des personnels directement concernés.
- Une lisibilité des organigrammes de la Caisse, des postes de direction et une harmonisation de ceux-ci pour favoriser la mobilité et la connaissance de l'EP et des règles de gestion.
- L'articulation de la nouvelle représentation du FIPHP qui a totalement disparu dans ce projet.
- L'inscription de l'Agence de transition et de ses missions.

La CFE-CGC a rappelé que la production de cet arrêté est de la responsabilité de la direction et qu'elle ne souhaite pas soutenir des réorganisations qui ne disent pas leur nom et a donc voté contre.



Les votes en séance

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

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'EP

Les séances de négociation se sont globalement bien déroulées et étaient plutôt bien organisées. La **CFE-CGC** remercie pour le travail très important fourni. Malgré tout, la **CFE-CGC** n'a pas obtenu la réponse à des demandes de longue date.

Ce nouvel accord comporte des avancés sur plusieurs volets comme :

- Le congé hormonal de 12 jours par an ou des aménagements de travail sur justificatifs,
- La parentalité avec :
 - o La prise en charge des frais de garde des enfants pour la formation/ séminaire/ préparation aux concours à 450€ par trimestre et 1800€ par an.
 - o Le nouveau congé supplémentaire de naissance cumulable avec le congé de naissance CDC mais sans maintien du salaire
- L'augmentation de l'enveloppe annuel des saisines à 150000€ sans plafond
- Objectifs de mixité bien qu'ils pourraient être tous au moins à 50%
- La diversité, le réseau LGBT+
- Des actions contre les discriminations, le sexisme et la violence

Les marges de progression :

- Un congé supplémentaire de naissance pris en charge à 100% comme les autres congés maternité
- Le cumul du congé supplémentaire de naissance de la CDC et la dérogation postnatale de 18 mois
- La Matt parentalité ou le CET parentalité que nous avons portée. La direction nous objectant une semaine de 4 jours qui peut être une solution pour certains mais pas pour tous. L'étude l'Horthy a bien démontré une pénalité due au 1er enfant et a considéré que cette pénalité était accentuée par le temps partiel ce que nous a opposé la direction. **Pour la CFE-CGC, le temps partiel ne devrait pas nuire à la carrière à la CDC et notre dispositif permet de ne pas réduire la rémunération actuelle et n'a pas d'impact sur la retraite future du parent.** La **CFE-CGC** a bien voulu tenir compte de ces arguments en l'adaptant et en proposant un dispositif qui



s'apparenterait à un **CET parentalité avec un nombre de jours abondés par la CDC dont le parent pourrait disposer**. La CFE-CGC considère que la direction n'a pas la volonté d'aller plus loin sur ce sujet. Prétextant une impossibilité pour les fonctionnaires alors qu'ils avaient une médaille du travail en jours. Pourquoi cela semble possible pour une médaille du travail et pas pour la parentalité ? Nous souhaitons une ouverture dans l'accord pour prendre le temps d'étudier en 2027 par exemple un dispositif supplémentaire de ce genre qui est réclamé par au moins 3 organisations syndicales.

- Concernant les saisines, nous suivrons ce point attentivement. Le principal indicateur serait une réelle baisse des écarts de rémunération dans l'index égalité professionnel et surtout pour les catégories âge et grade qui ont le plus d'écarts.

La CFE-CGC les a évoqués à maintes reprises en CUEP depuis plus de 2 ans. Ne pas agir maintenant n'est plus concevable pour la CFE-CGC.

S'agissant de la cotation de postes, en prévision de l'application de la Directive transparence, nous réclamons plus d'éléments, l'impact sur les saisines et les pesées de poste. Cette réglementation ayant un objectif de réduire les écarts h/F et de conduire à une plus grande égalité professionnelle, nous suivrons aussi attentivement ce point.

- Frais de garde formation / séminaire et combinaison CES. Des impondérables n'ont pas été pris en compte sans volonté de permettre au parent de travailler au moins sur son site habituel.
- Intéressement - **neutraliser absences arrêt maladie grossesse et jeunes enfants. La CFE-CGC a fait cette demande** au lancement de la négociation égalité professionnelle et au lancement de celle de l'intéressement. Nous l'avons évoqué même lors du dernier CUEP. Elle n'a pas été pris en compte alors que la **CFE-CGC** la considère légitime pour assurer l'égalité professionnelle. Assouplissement du télétravail :
 - o Priorité au télétravail pour le parent jusqu'à l'entrée de l'enfant en école maternelle : demande possibilité télétravail ponctuel 120 jours flottants = 3j/ semaine flottant
 - o Faciliter pour les jours de télétravail des parents de jeunes enfants
 - o Arrêter le flicage des jeunes parents
- La **CFE-CGC** a demandé **la création d'une commission pour tous les statuts devant traiter les recours concernant la parentalité** ainsi que des référents RH bien identifiés.

Il est indispensable de présenter à tous les personnels, managers compris, le fonctionnement et l'articulation de tous les congés liés à l'enfant pour les 2 parents. Nous avons bien noté que le guide parentalité sera disponible en septembre.

Toutefois la **CFE-CGC** estime qu'un accompagnement du parent reste nécessaire :

- o sensibiliser les managers oui mais demander une cellule RH aussi
- o la DRH doit être proactive : renseigner les dispositifs possibles avant le congé maternité et après, proposer la dérogation horaire à tous les jeunes parents



Parce ce que cet accord apporte de nouveaux droits même s'il manque encore d'ambition, la CFE-CGC a choisi de le signer.

Les votes en séance

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

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

CFE-CGC : TRANSPARENCE ET COURAGE SYNDICAL

