



Actualités

1. Réorganisations dans l'Etablissement public

Le 10 juillet dernier, le directeur général annonçait le lancement d'un "grand chantier" de réorganisation de l'Etablissement Public touchant essentiellement le secrétariat général, la DRH et la DDTR. Objectif affiché : « *la Caisse des dépôts doit être au rendez-vous du soutien à l'investissement dans les territoires, de la transition écologique et de la transition numérique* ».

Présentés pour information lors du CTN du 7 octobre et du CHSCT du 17 novembre, les projets de réorganisation ont donné lieu à 3 réunions de travail spécifiques avec les syndicats, les 6 et 7 novembre et seront soumis à l'avis définitif du Comité Technique le 25 novembre prochain.

A ce jour, les informations transmises aux organisations syndicales sont très générales et ne nous donnent pas une vision sur les problématiques de mise en œuvre de ces réorganisations. Toutefois, nous savons pertinemment que ces dernières auront forcément un impact sur les emplois, les mobilités et les conditions de travail des agents.

Au comité technique du 25 novembre, la CGT demandera à ce que chaque étape des différents projets soit soumise à l'avis des CHSCT concernés et que des expertises indépendantes soient facilitées par la direction.

Ci-dessous, les grandes lignes des réorganisations et le point de vue de la CGT :

2. Direction du développement territorial et du réseau (DDTR)

DDTR est scindée en 2 directions : la direction de l'investissement et du développement local (DIDL) et la direction du réseau et des territoires (DRT) qui « porteraient des effectifs constants, selon la direction : soit globalement 1012 agents ».

- **La DIDL (170 personnes)** regrouperait dans un premier temps (au 1/01/2015) l'actuelle direction des opérations d'investissements (qui devient DIT, direction de l'investissement territorial) avec toutes ses thématiques sauf le PIA (immobilier, énergie, numérique, ESS, politique de la ville, économie de la connaissance...), la direction des finances, des risques et des moyens rassemblant les fonctions de pilotage financier et d'économie mixte avec certaines fonctions supports (risques, juridique, communication, budget, contrôle de gestion, informatique, comité national d'engagement...). Le CORE serait transformé en CODI (comité d'orientation du développement et de l'investissement) mais garderait globalement les mêmes attributions d'évaluation et de définition de la doctrine d'intervention en territoires en liaison avec le COST (voir supra). Toutefois, cette organisation est transitoire et aurait vocation à évoluer au cours du 1^{er} trimestre 2015 vers une structuration articulée autour de «grands domaines fonctionnels» : CODI, finances/moyens/risques,

développement-innovation, immobilier/logement/aménagement, développement économique/cohésion sociale/tourisme, infrastructures/transition énergétique-écologique/numérique en vue de « *mettre en cohérence la politique d'investissement territorial avec les orientations stratégiques du groupe* ».

- **La DRT (842 agents dont 89 au siège)** : rattachée directement au DG, la nouvelle direction (siège) serait articulée autour de 3 grands pôles : un pôle d'appui au réseau réunissant les équipes actuelles d'animation du réseau et une nouvelle « équipe très légère » dédiée à l'adaptation et au marketing de l'offre territoriale du groupe ... en fonction de la « typologie des collectivités locales et des thématiques abordées » ; un pôle d'appui aux territoires qui regrouperait les services de veille et conseil proposés par Localtis et Mairie conseils, la gestion des partenariats opérationnels avec les grandes associations d'élus locaux (AMF, ARF, ADF...) et un nouveau service dit d'ingénierie « généraliste » dont le rôle porté par une « très légère équipe » serait de fournir un appui méthodologique, des outils, des expertises au réseau afin d'aider les collectivités locales à « formaliser leurs projets » ; enfin un pôle d'appui à la « performance » qui coordonnerait les fonctions supports actuellement rassemblées dans le secrétariat général (RH, logistique, pilotage et budget, risque, communication, SI...) à l'exception du juridique qui passe à DIDL ... notons que la RH de DIDL serait provisoirement assurée par ce service. Enfin, serait créé un comité des offres et des stratégies territoriales (**COST**) présidé par la DGA, chargé au travers « d'un processus collégial et structuré » rassemblant l'ensemble des parties prenantes (métiers de l'EP, filiales du groupe, réseau, stratégie) , de faire évoluer l'offre pour les territoires et de « *suivre les conventions de service entre métier et réseau* ».
- **Et le réseau ???** : « *la création de la DRT n'a pas d'impact direct sur l'organisation des DIR et des DR. Elle vise néanmoins à réaffirmer les missions des directeurs régionaux afin d'en faire les acteurs incontournables de la CDC dans les territoires* ». Effectivement à la lecture des documents transmis où les « métiers » des DR (prêteur, bancaire, investisseur) ne sont même pas cités et après échange avec la direction, on ne discerne aucune espèce de changement pour les agents des DR, ce qui est étonnant compte tenu des ambitions de la réforme et notamment d'une représentation cohérente de l'offre du groupe en territoire et d'une proximité plus grande avec les besoins d'investissement des territoires ; seul le Directeur régional étant invité à incarner cet élan (« permettre aux directeurs régionaux de construire une stratégie de réponse territoriale ») !

Le point de vue de la CGT :

- Si nous sommes favorables à la recherche d'une plus grande cohérence de l'offre globale et de la représentation du groupe (métiers de l'EP et filiales) à l'appui des besoins des territoires dans une logique de service public de proximité que doit incarner le réseau des DR, nous sommes extrêmement réservés sur le fait que cet objectif n'aboutisse finalement qu'à une réorganisation des services du siège. Ce sont tous les agents du réseau, et non seulement le directeur régional, qui doivent être reconnus dans leur compétence et leur connaissance du territoire.
- De fait, la réorganisation fait émerger légitimement de nouveaux services, de nouveaux métiers tant à la DRT qu'à la DIDL ; pourtant ces réformes se font à « iso-effectif »... Pour être effective et profonde, et non simplement cosmétique, cette réforme doit donner lieu à renforcement d'effectifs et valorisation des compétences au siège comme dans le réseau. De la même façon, si l'on peut discerner çà et là, des savoirs, des activités actuellement situées dans des filiales (CDC Climat, CDC numérique, CDC infrastructures, SCET...), aucune « ré internalisation » n'est précisément évoquée ???
- Si la répartition des compétences et attributions entre réseau et direction de l'investissement s'affine, on peine à croire que l'articulation fonctionnera efficacement sur certains sujets tels que l'économie mixte, les investissements immobiliers... et de façon générale la coordination entre investisseur en fonds propres ou autres fonds publics et prêteur sur fonds d'épargne.

- Certains métiers de l'Etablissement public qui donnent ou devraient donner lieu à déclinaison dans le réseau ne sont pas du tout abordés ou pris en compte dans les orientations actuelles (DRS, Bancaire...).

3. Direction des ressources humaines (DRH)

Ce projet de réforme qui se ferait également à iso-effectif (361) selon la direction, est essentiellement caractérisé par la création d'une direction des ressources humaines unique assurant à la fois la responsabilité des fonctions de direction et de gestion pour l'EP et de pilotage et de coordination pour le groupe, le « futur DRH unique EP/groupe » pouvant toutefois s'appuyer sur un directeur délégué !

En dehors des services centraux, du pôle activités et protections sociales (msg, cosog, mutuelle...), du service médical, de la direction des relations sociales et des fonctions supports (secrétariat général, communication, SI, risques...) qui ne changent pas (-1 ou 2 agents quand même) et lui sont rattachés directement, la DRH unique aura autorité sur 4 grands pôles fonctionnels reconfigurés :

Un pôle politique d'emploi, de rémunération et de développement des compétences (64 agents) regroupant concours/recrutement/mobilité/formation, politique de rémunération, GPEC/projets RH et intérim interne.

Un pôle développement des dirigeants et du management (16 personnes) : gestion des carrières, rémunérations et mobilités des cadres dirigeants/université groupe-« vivier »...

Un pôle gestion administrative et données sociales (74 personnes) qui regroupera les fonctions classiques de gestion statutaire, paye, gestion du temps... et incorporera la veille juridique et le reporting de données sociales.

Un pôle qualité de vie au travail et égalité professionnelle (12 agents) qui regroupera la prévention/santé au travail, l'égalité professionnelle et le handicap...

Le point de vue de la CGT :

- La CGT a souvent déploré le caractère virtuel de la RH de groupe, puisque en dehors des cadres dirigeants, celle-ci n'a quasiment aucune portée réelle sur les fonctionnaires et salariés de l'EP ou des filiales du groupe. En ce sens, nous ne pouvons qu'adhérer à la perspective de l'unicité de la fonction EP/groupe. De même, nous nous satisfaisons de la création du pôle qualité de vie au travail et égalité professionnelle.
- En revanche, nous déplorons une fois de plus la vision inégalitaire et hiérarchique qui préside au pôle, qui plus est renforcé (+ 3 agents), consacré exclusivement aux cadres dirigeants et autres cadres à potentiel ... quand tant d'agents de l'EP et même de jeunes cadres publics souffrent du manque d'accompagnement et de soutien en matière de formation, compétence, projet professionnel, mobilités, on se demande en quoi la gestion des seuls cadres dirigeants est à ce point prioritaire.
- De même comment ne pas relever le fait que les problématiques d'insertion professionnelle, les travailleurs au statut précaire (apprentis, CDD, CDP courte durée...) ne donnent pas lieu à mention dans l'organigramme et à création d'une mission spécifique ?
- Enfin en termes de formation et de GPEC, la CGT ne peut que déplorer que la réforme engagée ne soit pas à la hauteur des défis d'évolution et de modernisation de l'Etablissement public et même du groupe.

4. Le secrétariat général (SGG)

Inspiré par le triple souci de la sempiternelle « performance et maîtrise des coûts », du « nouveau et joli » terme de parangonnage (comparaison/bench marking) et de la quête désespérée d'un fonctionnement en « mode projet », la réorganisation du SGG aboutirait au passage à 3 directions (4 auparavant) par le regroupement logique des fonctions achat/immobilier/logistique avec la direction du budget pour créer la direction du budget et de la performance économique et immobilière (240 agents) qui côtoierait la direction des systèmes d'information (35 agents au 1/01/2015 mais 300 en 2018, nous allons y revenir) et la direction juridique et fiscale (132) qui est la seule à ne pas évoluer ; 2 fonctions transversales dont les effectifs ne sont pas précisés viendraient compléter cet organigramme : une fonction classique dite « affaires générales et contrôle des risques » et une fonction nouvelle « politiques transversales et conduite de projets » censée porter à la fois la démarche RSE (responsabilité sociale d'entreprise), l'ambition digitale ...et l'accompagnement de projet !

De fait, l'évolution la plus structurante et « impactante » en terme d'emplois concerne la direction des services d'information qui ouvre la perspective d'un regroupement à termes cadencés de 2015 à 2018 de l'ensemble des maîtrises d'ouvrage informatique (MOA) des directions métiers : prêt et investisseurs commenceraient le mouvement ; puis les métiers support et pilotage (RH, comptabilité, risque..), puis le bancaire et numéraire .. le dernier palier concernant en 2018 le domaine retraite solidarité. In fine 300 salariés seraient concernés par ces mobilités ; seuls les salariés de la filière SI chargés des fonctions de proximité (type technicien/assistant bureautique...) resteraient dans leurs directions métiers respectives.

Le point de vue de la CGT :

- Rappelons que le Secrétaire général de la CDC est investi par les textes fondateurs de notre Etablissement de la responsabilité particulière de veiller à la continuité de notre fonctionnement et qu'il est ainsi habilité à suppléer, le cas échéant, le directeur général dans l'administration générale de l'EP. Cette particularité interroge nécessairement l'articulation entre le SGG et les autres directions de l'EP, et plus particulièrement la DRH. Or ceci n'est pas abordé dans aucun des documents présentés.
- Sur les systèmes d'information : il est tout de même surprenant qu'alors que le regroupement de l'ensemble des MOA est envisagé, la maîtrise d'œuvre et plus particulièrement Informatique CDC ne soit même pas cités. A l'heure où nos collègues d'I-CDC s'interrogent sur leur avenir, cette réforme ne peut pas être neutre sur cette question. Par ailleurs, si nous comprenons la logique de cohérence et de coordination qui inspire la perspective de regroupement des MOA, celle-ci ne doit toutefois pas se traduire par un effet d'éloignement vis-à-vis des besoins des filières opérationnelles et de centration sur un critère exclusif de performance économique dans l'arbitrage des choix budgétaires.
- Sur la nouvelle fonction « politiques transversales/conduites de projets » : elle part probablement d'une bonne intention, mais nous attendons plus de précisions (notamment en terme d'effectifs) pour nous prononcer.

5. Vidéos... CGT Wars...un peu de campagne...



Combattez le côté obscur du libéralisme : **votez CGT**



Site Internet

ARTICLES

Derniers articles du site Internet

- [Toutes les interviews pour la campagne CT CAP](#)
- [Thierry Lepaon, une mise au point nécessaire...](#)
- [Elections CT / CAP 2014... Que souhaitez-vous ?](#)
- [Mobilisons-nous, rassemblons-nous !](#)
- [Lettre au président de la République, M. Hollande...](#)
- [Le CMIC : un outil intersyndical](#)
- [La DRS met en danger notre caractéristique principale de « Tiers de confiance »](#)

SUIVEZ-NOUS SUR LA TOILE

Site Internet et Réseaux sociaux

- cgtcdc.fr ou uscd.fr
- twitter.com/CDCCGT
- facebook.com/cgtuscddcdc
- pinterest.com/cgtcdc
- plus.google.com/cgtcdc

NOS GUIDES

Fonctionnaires et salariés (mise à jour en cours)

- [Guide des fonctionnaires](#)
- [Guide des droits des salariés](#)

APPLICATION SMARTPHONE DE LA CGT

Installation



Vous possédez un Smartphone, vous pouvez télécharger l'application de la CGT Caisse des Dépôts sur votre téléphone portable (iPhone/iPade, Tablette, Android, etc...)

En tapant dans le navigateur WEB de votre Smartphone : <http://cgtcdc.mobapp.at> , enregistrez l'appli avec l'icône USCD sur votre écran tactile (le logo CGT doit apparaître avec marqué USCD).

Cela ne concerne que les personnes possédant un téléphone portable avec écran tactile. Sont exclus les portables standards et les BlackBerry.

Fonctionne aussi sur toutes les tablettes



Contacts

ANGERS	BORDEAUX	PARIS
<ul style="list-style-type: none">• Jean-Paul LOISON (5-22.50)• Boris VIGNEAULT (5-22.99)• Eric DESCHENNES (5-28.05)	<ul style="list-style-type: none">• Jean-Pascal SURE (5-46.26)• Véronique VAUNA (5-46.40)• Odile COURROY (5-46.86)• Dominique NAURAYE (5-42.78)	<p>56 rue de Lille :</p> <ul style="list-style-type: none">• Annie KOVACS (3-33.22)• Jean-Luc BUSSONNAIS (3-30.14)• Nicole PROVOST (3-25.87) <p>Austerlitz 1 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Régine DUPRIEZ ou Mirella LACKMY (3-43.55) <p>Austerlitz 2 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Mirella LACKMY (3-40.22)• Régine DUPRIEZ (3-40.06)

Au mois prochain...



Si vous ne souhaitez plus recevoir ce courriel, répondez à ce message, nous vous retirerons de la liste de diffusion.



**Union des Syndicats CGT du groupe Caisse des dépôts (USCD)
- Etablissement Public (EP)**

