

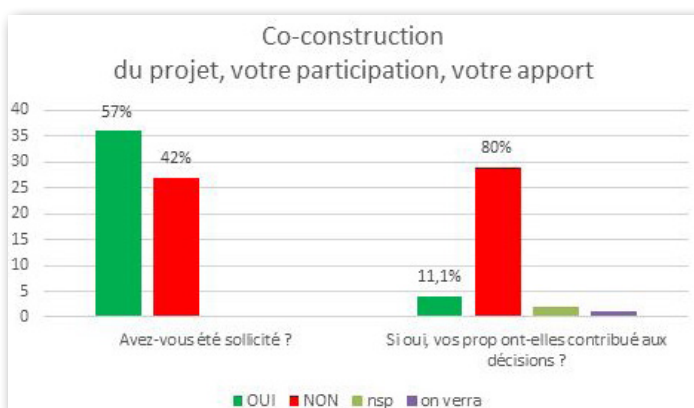
## 1. RÉORGANISATION DES DIRECTIONS RÉGIONALES

Le mot à la mode pour chaque réorganisation est : co-construction. Selon la Direction, cela mettrait en valeur l'implication de toutes et tous dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet commun.

Ca c'est la théorie, car en pratique les co-constructions à la CDC ne concernent que les directeurs et leur comité de direction.

Pour les Directions régionales, la CGT a envoyé un petit questionnaire au personnel avec seulement deux questions :

### 1. Avez-vous été sollicité par les services de la direction de la BDT, dans le cadre de groupes de travail, pour contribuer à la co-construction du projet de réorganisation ?



La méthode est donc un flop car non mise en œuvre et une majorité de personnel ressent un réel manque d'écoute et des inquiétudes pour l'avenir. L'impression générale est que la directrice du réseau a mis en place les préconisations du rapport Beuzelin sans tenir compte de l'avis des personnels.

Sur le fond, la note présentée au comité unique pose aussi questions. Alors que nous sommes dans un établissement public au service de l'intérêt général et des citoyens, les mots « service public » n'apparaissent nulle part alors que le terme « commercial » plus de 50 fois. La nouvelle organisation proposée correspond plus à une banque privée qu'à un établissement public, ce qui va malheureusement dans le sens de la loi PACTE et de la banalisation de la CDC.

### La déclaration de la CGT lors du CUEP lors duquel nous avons voté contre ce projet :

Monsieur le président,

Nous avons bien compris la volonté qui est la vôtre de lutter plus efficacement contre la fracture territoriale en répondant au plus près des besoins des collectivités, quels que soient leurs natures juridiques, leurs tailles ou leurs niveaux de regroupement.

Toutefois, au lieu d'étoffer les équipes en régions pour disposer de la force de frappe d'un réseau physique de proximité pour toutes ces collectivités, la version « post-Gilets Jaunes » de la CDC privilégie le développement de l'intermédiation électronique, digitale et téléphonique, s'enfermant dans une logique dogmatique sans réelle mesure des besoins du réseau.

Le schéma de mutualisation des compétences au service de ce projet est manifestement conçu par une gouvernance hors-sol qui s'appuie sur une perspective stratégique dans une logique budgétaire dénuée de

**et si oui, vos propositions ont-elles, à votre sens, contribué à améliorer le projet de réorganisation initialement présenté ?**

### 2. Pensez-vous que cette réorganisation vous donnera les moyens de mieux pratiquer votre métier au quotidien ?

Les réponses apportées donnent le résultat suivant et correspondent aux discussions que nous avons pu avoir avec les personnels lors de nos passages en directions régionales soit dans le cadre d'heures mensuelles d'information CGT soit dans celui des visites du CSSCT.



pragmatisme opérationnel.

En effet, au lieu d'évaluer la charge de travail induite par l'extension légitime d'un maillage géographique permettant de réduire les fractures territoriales et d'y affecter des ressources humaines significatives, ce projet de réorganisation du réseau s'intéresse plus aux outils à développer qu'aux besoins nécessaires pour contribuer à l'atteinte de cet objectif.

Peut-être n'avez-vous pas connaissance de la réalité du terrain, mais les retours que nous en avons montrés qu'à peine 60% du personnel a été sollicité pour contribuer au projet, dont 80% estiment ne pas avoir été écoutés dans les décisions prises.

Entre ce constat de l'absence de marges de manœuvre pour construire un réel projet participatif visant à l'efficacité opérationnelle, et le sentiment de n'être que le prétexte d'une réorganisation supposée partagée alors que son architecture a déjà été planifiée, près de 90% des personnels du réseau estiment que ce projet ne leur apportera pas les moyens de mieux pratiquer leur métier au quotidien.

Son contenu particulièrement anxiogène pour les personnels, générateur de risques psychosociaux et susceptible de dégrader la qualité de vie au travail de chacun, a donc légitimement conduit le CSSCT de l'établissement public à ne pas rendre un avis favorable.

La CGT considère que le projet actuel d'évolution du fonctionnement et de l'organisation du réseau doit être revu.

S'il est maintenu en l'état par la Direction, **la CGT votera CONTRE.**

**Le projet a été maintenu en l'état, nous avons donc voté contre...**

## 2. RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Là aussi il n'y a pas eu de co-construction, n'en déplaise au directeur des ressources humaines. La CGT considère cette réorganisation comme un projet de la Direction générale et non comme un projet participatif et volontaire des personnels. La Direction veut faire croire à une démarche volontaire des agents qui s'inscriraient dans le projet en repostulant sur leur emploi (sans être sûr d'être repris) alors qu'ils n'ont pas participé à son élaboration, voire même n'en ont été informé qu'à sa finalisation (DHAP).

C'est un projet porté et imposé par la Direction et, s'il a fait l'objet d'une information régulière des instances, il n'a été modifié qu'à la marge, ses grandes lignes restant inchangées car il était ficelé dès le départ.

Pour la CGT, cela montre un défaut de sincérité du dialogue social. Ce n'est pas une réorganisation qui va améliorer le fonctionnement, d'autant qu'aucune analyse quantitative n'a été réalisée sur la charge de

travail engendrée par les processus de la filière RH : en l'absence de définition des besoins, comment calibrer l'organisation ?

La CGT considère un manque au niveau de l'analyse préalable du projet, qui s'est limitée à lister les «irritants» d'une façon qualitative, sans appréciation réelle de la charge de travail induite par les processus actuels.

La CGT souligne par ailleurs l'incohérence du maintien à la CDC d'un service dédié aux seuls cadres dirigeants, y compris de filiales, et relève le caractère clivant des processus de formation collective, nommés «écoles» pour les grouillots et «universités» pour les élites.

**La CGT a voté contre ce projet.**

## 3. AVENANT À L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

La CGT considère que la direction est volontaire dans la mise en place d'un dispositif de prévention du harcèlement et des violences sexistes (même si la désignation du référent en CSSCT est contestable), et que d'une manière générale toute revendication sans contrainte ou incidence financière y trouve un écho plutôt favorable.

Si la direction fait preuve de volontarisme dans la réduction des écarts annuellement constatés par sa méthode statistique – par ailleurs contestable – c'est bien dans la perspective d'une réduction des inégalités pour le futur, sans compensation des écarts discriminatoires potentiellement générés dans le passé. En outre, la méthode actuelle de détermination du salaire à l'embauche n'apparaît pas de nature à garantir la permanence de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes.

Cependant, la procédure de saisine individuelle du référent à l'égalité professionnelle, améliorée grâce à l'action de la délégation CGT, permet

d'envisager des moyens d'actions favorisant la correction des imperfections du projet d'avenant.

Enfin, la présence de la CGT au sein de la commission de suivi de l'accord permettra de s'assurer de la conformité du contrôle de la méthode statistique de détection des écarts de rémunération et de vérifier l'application de bonne foi des différents éléments constitutifs de l'accord.

La CGT travaillera toujours pour que la direction se rapproche le plus possible du principe inscrit dans la loi : A travail égal, salaire égal.

**La CGT, après consultation de ses syndiqués, a signé l'avenant.**

## 4. PROJET D'ORGANISATION MAP (METZ, ANGERS, PARIS) DE LA DIRECTION DES RETRAITES ET DE LA SOLIDARITÉ

Là encore, pas de co-construction, quelques ateliers d'information qui auraient pu faire penser à du participatif si tout n'avait pas été décidé par avance.

L'idée de revoir l'organisation et la charge de travail des différentes entités composant la direction des retraites Paris et Metz aurait pu être intéressante et bénéfique à l'ensemble du personnel mais aussi aux cotisants et retraités des fonds.

Cela ne sera malheureusement pas le cas, ni pour le site de Metz, ni pour celui de Paris pour lequel des unités déjà en surcharge de travail vont l'être un peu plus et un accueil client dégradé par rapport à l'existant.

Le site d'Angers est moins impacté par ce projet, la Direction a changé l'intitulé du vote à la demande des OS lors du comité unique local passant de «évolution de l'organisation des sites Metz, Angers, Paris» à «Impact sur Angers des évolutions prévues dans le cadre du projet MAP» afin d'éviter un refus de votes.

Quant au site de Metz, au cœur d'une région minière, il perd sa spécificité historique et symbolique : la liquidation des pensions minières et son expertise.

Pourquoi ne pas avoir fait l'inverse ? En conservant l'activité Mines sur Metz, et au fur et à mesure de la diminution de la charge de travail, alimenter le site avec de l'activité IRCANTEC.

L'effectif du site de Metz baisse d'années en années et il n'y a pas eu de recrutement depuis 2017. Il ne restera bientôt plus que 22 personnes.

Une fois que les compétences auront été acquises sur Paris, qu'est-ce qui empêchera la Direction de fermer le site de Metz ?

**La CGT extrêmement inquiète de ce devenir a alerté les administrateurs du fonds minier des manœuvres de la direction.**



**Le site Internet de la  
CGT Caisse des Dépôts**  
[www.cgtdc.fr](http://www.cgtdc.fr)

