

Relevé d'observations synthétique de la réunion d'information préparatoire au CUEP du 4 juin 2024

Une **réunion d'information préparatoire** au Comité unique de l'Etablissement public du 12 juin 2024 s'est tenue le **mardi 4 juin 2024**, de **9h à 12h30** en format mixte (salle Pasquier – Austerlitz 2 et en conférence « Teams »), sur l'ordre du jour suivant :

- Rapport d'exécution budgétaire 2023 de la Caisse des Dépôts ;
- Budget 2024 de la Caisse des Dépôts.

Etaient présents :

Représentants du personnel :

UNSA : David BLE ; Eric DIBLING ; Pierre FOURCAIL ; Joëlle KHOUTMAN ; Séverine POTIER.

CFDT : Patrick BOREL ; Edouard BUTLER ; Béatrice DE KETELAERE ; Nathalie DROSS ; Patricia DURAND ; Nadim FARES ; Stéphane RABUEL.

CFE-CGC : Valérie BONNEAU ; François-Robert FABREGA ; Philippe GOUTAS ; Jérôme HOUDBINE ; Angélique PLAZA.

CGT : Chantal BERNIER ; Jean-Pascal SURE.

SNUP : Olivier AHTEK-CHEONG ; Eric BOUBET.

Direction :

Vincent RIGAUDIERE ; Jean-Marie FOUCAULT ; Bartolomé BASANTA ; Danièle DIEZ ; Mathieu LEVALLOIS ; Laëtitia RIBEIRO ; Vincent CONSTANSO ; Florence WIENER ; Benjamin CLAVIER ; Rémy BATY.

1er point : Rapport d'exécution budgétaire 2023 de la Caisse des Dépôts

L'UNSA :

- Estime que la page 4 du document pourrait être utilement enrichie des données relatives au budget 2022 ;
- Demande des précisions sur les charges immobilières supplémentaires liées au transfert des immeubles A1 et A2 à une SCI, et demande qu'un focus sur l'immobilier soit fait en instance.

La CFDT demande :

- Si la vente des immeubles de la CDC (A1, A2 et potentiellement à terme Bordeaux-Lac) est comptabilisée en produits exceptionnels, et si une partie de cette vente est versée à l'Etat. La CFDT demande des précisions sur l'information des instances sur ces ventes.
- Ce que recouvre la notion de masse salariale immobilisée.

La Direction :

- Précise que les SCI auxquelles les immeubles A1 et A2 ont été transférés appartiennent à la CDC. Cette opération est neutre au niveau du résultat consolidé, mais se traduit par une plus-value sur le résultat pour 2022, année au titre de laquelle l'opération est intervenue. La plus-value générée s'est traduite par le paiement d'impôts supplémentaires. Les règles en vigueur prévoient qu'est reversé à l'Etat 50% du résultat consolidé, plafonné à 95% du résultats social.
- Ajoute que la location des immeubles de bureau est aujourd'hui le modèle suivi par de nombreuses structures. Les immeubles d'A5 et A6 seront également loués.
- Indique que la stratégie immobilière de l'Etablissement public avait été présentée en 2021, et propose qu'un nouveau point sur ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CUEP avant la fin de cette année.
- Précise qu'il y a traditionnellement des gains de productivité plus importants à DPS car on y constate des redéploiements vers des nouvelles missions (exemple : de l'activité retraite vers l'activité MCF), ce qui se traduit par des gains de productivité.
- Indique que la masse salariale immobilisée correspond à une règle comptable appliquée dans le Groupe, et qui a commencé à être utilisée au sein de l'EP en 2023 : la masse salariale des agents qui participent à la création d'une immobilisation incorporelle peut être immobilisée. Cela concerne par exemple les agents travaillant sur des projets informatiques.

La CFDT demande :

- Des précisions sur les gains de productivité évalués à 11,2M € de la masse salariale : que représentent-ils ? dans quelles directions sont-ils situés ?
- Que soit détaillées les composantes de la masse salariale. En effet, si on souhaite comparer les coûts de la DPS et ceux du SRE, il convient de prendre en compte les coûts qui pèsent sur la masse salariale de la CDC mais pas sur celle du SRE : part employeur des cotisations vieillesse, taxe sur les salaires, ...
- Demande quel est l'effet sur la masse salariale des mesures générales prises contre l'inflation en effet report sur 2023.

La CGT :

- Fait état d'une différence entre le montant de la masse salariale figurant dans le document présenté et celui communiqué lors des négociations de l'accord d'intéressement.
- Demande que les composantes de la masse salariale soient détaillées.

La Direction :

- Prend le point sur la demande de détail des composantes de la masse salariale
- Indique que le mode de calcul de la masse salariale servant de référence à l'intéressement est différent de celui de la masse salariale budgétaire, et prévu par l'accord d'intéressement.
- Indique que le montant de +31,5 M€ sur la masse salariale par rapport au réalisé 2022 correspond à l'ensemble des effets de l'inflation constatés d'une année sur l'autre, y compris les effets des mesures prises en faveur du pouvoir d'achat en cours d'année. La couverture de l'inflation par la CDC ne s'appréhende pas nécessairement par la masse salariale, mais davantage par l'analyse des présents-présents sur plusieurs exercices.

2^{ème} point : Budget 2024 de la Caisse des Dépôts

Présentation du budget 2024

L'UNSA demande :

- De détailler les effectifs d'ETPT redéployés vers de nouvelles activités

- A combien d'ETPT s'élèvent les suppressions de postes prévues, et où elles se situent.
- Ce que sont devenus les postes des 187 ETPT des personnels en CAA.

La Direction indique :

- Que la ventilation par plaques des économies d'ETPT peut être fournie
- Que certains postes qui étaient occupés par des agents en CAA ont été redéployés, d'autres ont été remplacés. Il est toutefois difficile de présenter un suivi poste par poste. La mise en place d'une comptabilité par poste, qui doit être finalisée dans 2 ans, permettra une meilleure anticipation.

La CGT demande :

- Où se trouvent les données sur l'emploi des intérimaires et les prestataires externes et si elles recouvrent leur coût complet.

La Direction :

- Précise que les intérimaires sont compris dans la ligne « personnels extérieurs » page 19. Les montants indiqués ne correspondent pas au coût complet : ainsi, les charges liées au poste de travail des intérimaires sont comprises dans la ligne « frais de fonctionnement ». Le budget correspondant aux prestataires intervenant sur des projets figure dans les investissements. La ligne « prestations intellectuelles » comprend notamment le recours aux avocats ou commissaires aux comptes.

L'UNSA et la CFDT demandent que soit transmise aux membres du CUEP la lettre du ministre de l'Economie au directeur général du 29 décembre 2023 approuvant le budget 2024.

La CFDT :

- Considère qu'il est paradoxal de demander des efforts supplémentaires à la DPS, alors que cette direction a réalisé d'importants efforts de productivité. Par ailleurs, elle souligne que l'Etat qui limite le plafond d'emplois a confié dans le même temps davantage de missions à la CDC et est à l'origine de la loi Pacte, dont la mise en œuvre a nécessité des recrutements conséquents.

La Direction :

- Rappelle que les effectifs ont connu une croissance forte ces dernières années, et souligne que les effectifs des permanents augmentent plus vite que ceux des non-permanents.

La CGT :

- Estime que le budget doit être établi de telle sorte qu'il permette aux services de faire face à la charge de travail imposée. Or, on constate que dans certains services, la charge de travail excède les effectifs alloués en ETPT. La CGT demande donc à quelle charge de travail correspond ce budget.

La CFDT :

- Constate que les créations d'emplois concernent essentiellement des fonctions de contrôle et de pilotage liés à la loi Pacte, et non des fonctions de production. Elle souligne que les personnels ont le sentiment de faire de plus en plus de reporting.

La Direction :

- Souligne que les créations de postes liées à la loi Pacte et à la conformité sont en recul dans le budget 2024.

Concernant la trajectoire des effectifs de l'EP :

La CFDT demande :

- De préciser la différence entre un ETPT et un ETP, et d'indiquer si les contrats de projets sont pris en compte dans le plafond d'emplois en ETPT.
- De détailler la masse salariale, avec notamment celle des non permanents.
- De connaître le plan d'action mené concernant la maîtrise de la masse salariale, le plan présenté ce jour ne concernant que les effectifs. La CFDT souligne en effet que la fin de certains CDP courts à la DPS va générer des économies en termes de masse salariale, qu'il conviendrait de détailler et de prendre en compte dans l'effort global.
- Des éléments détaillés par direction, comprenant des données sur les agents non permanents et sur les efforts de productivité menés.
- Si une rectification budgétaire est prévue.

La CGT :

- Considère que la donnée pertinente à connaître est celle des effectifs nécessaires pour faire face à la charge de travail imposée.
- Demande le détail de la masse salariale de chaque catégorie de personnels, y compris les intérimaires, considérant qu'ils contribuent également à la production de la CDC.

L'UNSA demande :

- De détailler, dans le nombre d'ETPT fourni, la part des CDP.
- Le détail exhaustif des projections par direction de l'évolution de l'emploi, pas uniquement en termes d'ETPT, afin de tenir compte des réalités humaines que ces termes recouvrent.
- Que chaque direction porte les choix qu'elle fait pour répondre aux exigences rappelées par le directeur général, et explique, en transparence, sur quels critères ces choix ont été faits. L'UNSA demande que le directeur général porte la responsabilité des choix qui sont faits.
- Les effectifs des agents non-permanents, car ils représentent une part importante des agents dans certaines activités.

La Direction :

- Confirme qu'une documentation complémentaire sera adressée en vue du CUEP. Elle comprendra des éléments sur les agents non permanents.
- Indique qu'un ETP correspond au produit d'un effectif et de sa quotité de temps de travail. L'ETPT tient compte de la date d'arrivée de l'agent. Ainsi, une personne dont la quotité de temps de travail est de 100% et qui arrive le 1^{er} juillet N compte dans le budget de l'année N comme 1 ETP et 0,5 ETPT.
- Ajoute que les personnels permanents (fonctionnaires, CDI privés, CDI publics, CDP longs) sont comptabilisés en ETPT et en masse salariale, tandis que les personnels non permanents (CDP courts, contrats de projets) sont comptabilisés uniquement dans la masse salariale. Les intérimaires sont pris en compte dans la rubrique « personnels extérieurs » du budget, mais ne sont pas décomptés dans les ETPT ni dans la masse salariale.
- Souligne que le nombre d'ETPT et la masse salariale sont deux indicateurs importants, et constituent deux leviers convergents, le volet emploi ayant un effet immédiat sur la masse salariale.
- Indique que la masse salariale des permanents évolue plus vite que celle des non-permanents.
- Indique que la masse salariale est un tout, et ne sera pas présentée par direction.
- Précise qu'à cette époque de l'année, le seul levier pouvant être utilisé par les directions pour limiter l'évolution de leur masse salariale concerne les effectifs (effet volume), dans la mesure où les campagnes annuelles d'augmentation (effet prix) ont eu lieu en début d'année.

- Confirme qu'il n'y aura pas de rectification budgétaire, comme l'a indiqué le directeur général.
- Rappelle que le recours à des CDP courts est réalisé non pas pour faire des économies mais car le droit nous y oblige dans certaines situations : remplacement d'un agent en congé maladie, surcroît temporaire d'activité, attente de nomination d'un lauréat de concours, ... Dans ce cadre, le CDP court a vocation à s'interrompre dès lors que le motif pour lequel il a été recruté n'existe plus.

La CFE-CGC demande :

- Pourquoi il est indiqué dans le support que chaque direction peut décider du choix de la solution la plus adaptée pour se conformer à son plafond d'ETPT, alors que la seule solution est d'agir sur les CDP courts, ce qui entraînera un impact non maîtrisé sur la charge de travail des autres agents.

La Direction :

- Précise que les directions disposent de plusieurs leviers permettant d'interroger un poste et la date à laquelle on remplace l'agent occupant ce poste si on le remplace : non remplacement de personnels partant à la retraite, non renouvellement de détachements, mobilités internes, mobilités Groupe, ...

Une direction peut ainsi différer un recrutement, ce qui a un impact sur son volume d'ETPT. Il n'y a donc pas de consigne uniforme donnée aux directions pour parvenir à la cible.

L'UNSA demande :

- Que soit présentée la trajectoire des effectifs permanents et non permanents ces dernières années, en détaillant les effectifs par typologie : fonctionnaires, CDP longs, salariés, CDPI.

La Direction :

- Indique que ces éléments, qui sont déjà en partie présentés page 10 du support, pourront être fournis

Concernant les plans d'actions par plaques métiers :

L'UNSA :

- Demande que les fonctionnaires accueillis en détachement qui arrivent au terme de leur durée de détachement et qui donnent satisfaction puissent être intégrés, conformément à la pratique en vigueur jusqu'à présent.
- Considère que les mesures pourraient être davantage étalées dans le temps. L'UNSA fait état du désarroi de certains agents en CDP longs de 18 mois qui suivaient un parcours en vue de leur pérennisation et qui étaient reconnus par leurs managers pour la qualité de leur travail.
- Demande dans quelle mesure le site de Metz sera concerné par ce plan d'action. L'UNSA alerte sur le risque de remise en cause de l'existence de ce site que des mesures visant les CDP pourraient entraîner.
- Demande que le plan d'action détaille le nombre d'agents concernés et à quelle échéance ils le seront, afin de répondre à l'inquiétude dans les directions. L'UNSA demande également des éléments sur les conséquences des fins de contrats envisagées sur l'organisation du travail, soulignant que certains services sont composés de nombreux effectifs non permanents.

La CFDT demande :

- Que le plan d'action présenté pour la DPS soit détaillé par site d'emploi, et que des éléments sur l'emploi non permanent soient fournis.

La Direction :

- Souligne que la DPS souhaite privilégier le maintien des fonctionnaires détachés souhaitant rester à la CDC, en renouvelant leur détachement.
- Prend le point sur le site de Metz.

La CGT demande :

- Le détail de l'évolution des ETP et ETPT en infra-annuel (par mois ou par trimestre), avec la distinction entre les données issues du budget et le réalisé.

La Direction :

- Indique qu'il convient de se concentrer sur la notion d'ETPT utilisée pour le pilotage.

La CFDT demande :

- La présentation des objectifs prévisionnels d'ETPT sur les années à venir, au-delà de la seule année 2024.

La Direction indique :

- Que ce sujet doit d'abord être débattu au sein des organes de gouvernance de la CDC.

La CFDT demande :

- Qu'il soit indiqué à la gouvernance que les représentants du personnel souhaitent qu'un débat ait lieu sur la trajectoire des ETPT au-delà de l'année 2024.

L'UNSA demande :

- Que les plans d'action soient beaucoup plus détaillés en CUEP, en détaillant les mesures concrètes qui ont été prises, celles qui vont être prises, celles qui pourraient être prises et celles qui ne vont pas être prises, et les services concernés. L'UNSA demande également que des éléments chiffrés par direction soient ajoutés aux plans d'actions de la DBDT, de DHFS et DHFR.

La Direction :

- Rappelle que chaque direction gère le budget en exécution, en s'interrogeant sur l'opportunité de chaque levier : redéploiement de poste, délai de remplacement (vacances frictionnelles), ... au regard des flux prévisionnels.
- Indique qu'il est essentiel de raisonner par plaque métiers plutôt que par direction, car plus on a de volume, plus on dispose de leviers.