



### **À titre d'experts**

Barbara DAKIR	CGT
Laurent GLAZIOU	CGT
Éric DIBLING	UNSA

### **Acteurs de la santé et de la prévention** (Art. 7 du règlement intérieur)

Catherine MAUGENDRE	Inspectrice santé et sécurité au travail
Corinne DENEL	Coordinatrice des dispositifs santé et prévention au travail
Martine DUBAS	Conseillère de prévention d'Île-de-France
Élisabeth CORNUAILLE	MIRPS

### **Représentant le personnel de la Caisse des Dépôts et consignations :** (arrêté du 18 janvier 2019)

#### **Membres titulaires :**

##### C.G.T

##### C.F.D.T.

Pierre LAINEY

##### S.N.U.P.

Olivier VIDAL

##### U.N.S.A.

Jorge RICARDO  
Christine RADEAU  
Céline WARIN

##### C.F.E-C.G.C

François-Robert FABREGA

#### **Suppléants :**

Évelyne CUMINAL

Harold PETIT

Éric BOUBET

Maguy POSE

Francine XICLUNA

*La séance est ouverte à 10 heures, sous la présidence de Mme Catherine Mayenobe.*

**M. FOUCAULT**

Procède à l'appel des présents et constate que le quorum est atteint.

**Mme MAYENOBE**

Adresse ses vœux à l'ensemble des participants. Elle note que cette séance de rentrée fait suite à une année 2020 exceptionnelle au regard d'une part de la densité des travaux réalisés, et d'autre part de la mise en œuvre d'un dispositif de travail permettant de préserver la santé des collaborateurs tout en assurant la continuité des activités. Elle espère retrouver la sérénité et l'état d'esprit qui ont régi l'instance en 2020.

Elle précise que la séance sera consacrée pour partie à des projets d'organisation et souligne l'importance de la réorganisation de la Direction des retraites et de la solidarité.

Enfin, elle souhaite saluer M. Faucher, qui quittera prochainement ses fonctions au sein du département des relations et de l'innovation sociales pour rejoindre la Direction du réseau.

**M. FOUCAULT**

Remercie M. Faucher pour le travail réalisé à ce poste. Il lui souhaite le meilleur pour la suite de parcours professionnel.

**Mme MAYENOBE**

Détaille l'ordre du jour et prévient que, sur proposition de la Direction, elle communiquera une recommandation forte de la Direction de l'audit concernant la circulation au 1er étage du 56 rue de Lille.

**M. LAINEY**

Annonce que ses questions diverses concerneront :

- les projets pour le service du courrier des archipels de Paris, et notamment du 56 ;
- le projet Sigma. Il souhaite notamment connaître la proportion de personnels obligés de venir travailler sur site le week-end afin d'assurer la livraison. Il insiste sur le caractère contraint de ce travail en présentiel.

Par ailleurs, il fait état d'une rumeur selon laquelle la Direction de la communication serait à l'origine de rassemblements d'une cinquantaine de personnes. Il souhaite savoir si ces événements sont avérés et, le cas échéant, il demande l'avis de la Présidente du CSSCT à ce sujet.

**Mme MAYENOBE**

Propose d'aborder ce sujet au cours du point 1 de l'ordre du jour et de donner des précisions concernant la thématique du courrier, qu'elle avait prévu d'aborder en CLU dans le cadre du Comité local Île-de-France.

**M. RICARDO**

Aborde les questions diverses de l'UNSA :

- Est-il possible de mettre en place des rendez-vous distanciels avec l'ergonome ?
- S'agissant du Secrétariat général :
  - Quels sont les projets prévus pour le service du courrier ?
  - Qu'est-il prévu pour le réaménagement du pôle des chauffeurs ?
  - Qu'est-il prévu pour l'expérimentation des bureaux mutualisés ?

**Mme MAYENOBE**

Prend bonne note de ces questions et propose de poursuivre l'ordre du jour.

## **Point d'information**

### **1. Information sur la situation sanitaire liée à la Covid-19 en Île-de-France**

#### **M. VIRY**

Informe que les compteurs recensant les personnels contaminés ont été réinitialisés en début d'année. Il signale qu'à date, la Caisse des Dépôts fait face à une légère évolution du nombre de cas, l'Île-de-France rassemblant la moitié des cas positifs déclarés de l'ensemble de l'Établissement public. Néanmoins, les chiffres restent relativement faibles et inférieurs à ceux des semaines précédentes.

Il présente ensuite la courbe des présences sur site depuis le 16 novembre et fait observer trois éléments.

- Mi-décembre, le taux de travail en présentiel s'élevait à 12 % ;
- Ce taux est ensuite descendu à 6 %, ce qui s'explique notamment par les vacances scolaires ;
- Depuis le 4 janvier, le taux atteint une fourchette relativement élevée.

Il explique que ces variations font suite aux décisions des pouvoirs publics concernant la possibilité de laisser les salariés venir sur site s'ils en expriment le besoin.

Il indique ensuite que les indicateurs relatifs au travail à distance restent les mêmes. Ainsi, le 20 janvier, 12 % des personnels travaillaient sur site et 72 % des personnels travaillaient à distance. S'agissant de la protection des collaborateurs, il ne relève pas d'élément notable. Il fait savoir que les stocks de masques sont maîtrisés.

Il informe ensuite que 26 vaccinations supplémentaires ont été effectuées depuis mi-décembre et qu'un premier test Covid a récemment été pratiqué au 56 rue de Lille.

Il aborde les contrôles du réseau de vigilance. Il rapporte que des rappels classiques sont effectués sur le port du masque, l'utilisation des ascenseurs et les suppressions de rubalises. Les saisines avaient mis en évidence le non-port du masque par certains prestataires de service, mais SDPI a depuis rétabli la situation.

Enfin, s'agissant de l'accompagnement psychologique, il annonce que les premiers entretiens de l'année ont eu lieu et n'ont à date pas donné lieu à des messages particuliers. En 2020, 1 075 entretiens avaient été organisés au titre de la Covid 19 ou de sujets plus généraux.

#### **Mme MAYENOBE**

Donne la parole à Mme Maugendre, experte référente Covid 19, pour répondre notamment à la question de M. Lainey sur les rassemblements.

#### **Mme MAUGENDRE**

Relate s'être déplacée sur le séminaire organisé au 15 quai Anatole France afin de réaliser un contrôle en début de séance. Elle assure que toutes les mesures de sécurité étaient prévues (gel, distanciation, port du masque).

#### **Mme MAYENOBE**

Informe que l'Assurance maladie a modifié la caractérisation des cas contacts. Désormais, est considéré comme cas contact tout individu s'étant trouvé à proximité d'une personne contaminée durant 15 minutes, sans port du masque et jusqu'à 2 mètres de distance (contre 1,50 mètre anciennement). Elle observe que ces mesures devraient impacter le protocole de la restauration collective. Elle ajoute que la Caisse des Dépôts s'est rapprochée de l'AGR dans l'attente de l'évolution éventuelle de ce protocole.

Elle explique qu'elle souhaite maintenir la restauration collective, mais qu'il convient d'analyser les nouvelles mesures en matière de distanciation. Une première analyse laisse entrevoir des difficultés sur le site d'Austerlitz. La Caisse des Dépôts analysera les différentes possibilités avec l'AGR.

#### **M. RICARDO**

Observe que l'augmentation du taux de présence sur site semble traduire une volonté des personnels de revenir en présentiel.

Il rappelle que la Direction a accordé un jour de présence sur site sur la base du volontariat. Il signale que de nombreux personnels ont fait état d'une fatigue liée à leur isolement. Il appelle à une grande vigilance sur ce sujet.

Par ailleurs, il demande si la participation au séminaire était obligatoire.

### **Mme MAYENOBE**

Répond par la négative. Elle partage le constat de M. Ricardo, ayant elle-même échangé à distance avec ses équipes sur les réussites de 2020 et les objectifs de 2021. Elle assure être interpellée par leurs témoignages, les personnels ayant exprimé une réelle souffrance liée à leur isolement. Elle affirme suivre de près les jours de présence sur site, et indique que certains personnels ont fait part de leur soulagement d'avoir pu revenir ponctuellement.

### **M. VIDAL**

S'associe aux propos de ses collègues concernant le mal-être des personnels en télétravail, et ajoute que certains ne sont pas suffisamment équipés. Il signale que pour un collaborateur l'isolement et la restriction des contacts aux seuls membres de son équipe peuvent entraîner des pathologies. Il ajoute que de nombreux agents ont peu de contacts avec leur hiérarchie directe.

Par ailleurs, il relève la difficulté de vérifier le respect des 2 mètres de distanciation sociale définis par l'Assurance maladie. Il espère que cette mesure n'entraînera pas une diminution du taux de présence sur le site d'Austerlitz. Il fait observer que même si ces mesures visent à protéger du virus, elles pourraient entraîner des situations explosives dans l'établissement. Il insiste donc sur la nécessité de concilier application des mesures et préservation du lien social.

Il pose ensuite 3 questions au nom du SNUP :

- Compte tenu du couvre-feu, les agents travaillant en présentiel auront-ils droit à un aménagement horaire ?
- La Direction peut-elle acheter des flacons de gel hydroalcoolique rechargeables ?
- Est-il possible de distribuer aux agents des masques en tissu compatibles avec les nouvelles normes ?

### **Mme MAYENOBE**

Confirme que les personnels manifestent l'envie de revenir sur site et assure que la Direction suit le sujet de près. Elle explique ensuite que les agents venant travailler sur site sont couverts par des dérogations de l'employeur à présenter en cas de contrôle.

S'agissant des flacons de gel hydroalcoolique, elle explique que la Caisse des Dépôts souhaite restreindre l'usage du plastique, mais elle s'engage à étudier le sujet plus en détail.

Elle rappelle ensuite que la Caisse des Dépôts avait distribué des masques en tissu NR2, mais que ceux-ci sont désormais déconseillés par les autorités. De ce fait, la Caisse des Dépôts mettra en œuvre la recommandation la plus simple, à savoir le port de masques chirurgicaux.

### **M. MARECHAL**

Confirme que la Caisse des Dépôts a mis en place des dérogations couvrant les personnels qui rentrent chez eux après 18 heures. Il relève que de nombreux personnels commencent leur journée de travail plus tôt et anticipent leur départ de manière à rentrer chez eux dans de bonnes conditions.

### **Mme CUMINAL**

Note que les flacons de gel hydroalcoolique actuels ne peuvent pas être rechargés, ce qui n'est pas écologique.

Par ailleurs, elle souhaite savoir s'il est envisageable de fournir aux personnels des masques FFP2. Elle pointe ensuite l'ambiguïté du flash info concernant les dérogations, certains personnels considérant qu'ils doivent quitter les locaux à 18 heures.

Elle demande ensuite des précisions sur le décompte des présents en DR, celui-ci semblant être anticipé.

S'agissant de la restauration AGR, elle fait savoir que la non-indemnisation des personnels interpelle la CGT.

**Mme MAYENOBE**

Explique que la Caisse des Dépôts devra appliquer le protocole défini par le gouvernement, mais répète qu'elle souhaite maintenir autant que possible la restauration collective. Elle identifie deux possibilités, à savoir l'adaptation de l'offre de restauration et la diminution de la jauge des personnes présentes.

Elle prend bonne note des remarques concernant les EPI et assure échanger à ce sujet avec l'ISST et la médecine du travail.

S'agissant du flash info et du respect du couvre-feu, elle propose d'étudier la possibilité de repasser un message clarifiant la situation.

**M. FABREGA**

Souligne l'intérêt de la présentation de M. Viry, notamment au regard de son illustration de l'évolution de la situation.

Il confirme que les équipes font état d'une volonté de revenir sur site en ce début d'année.

Il souhaite savoir si la Direction envisage d'envoyer des masques chirurgicaux au domicile des personnels.

**Mme MAYENOBE**

Répond qu'une telle action n'est pas envisagée, d'une part parce que ce type d'équipement est facilement accessible, d'autre part parce qu'une telle action pourrait s'apparenter à un encouragement au retour sur site.

**M. FABREGA**

Entend le point et suggère d'étudier cette possibilité lorsque le retour sur site sera possible de façon plus massive.

**Mme MAYENOBE**

Précise que le samedi 23 janvier, une vingtaine de personnes — essentiellement du service informatique — seront présentes à Austerlitz 3 en raison de la mise en production de Sigma, tandis que toutes les opérations s'organiseront à distance le lendemain. La semaine suivante, une quarantaine de personnes, issues des filières SI et métiers, seront présentes.

Elle souligne la qualité du travail de ces équipes.

**M. FOUCAULT**

Rappelle qu'en raison de la situation sanitaire, les regroupements festifs de type « galette » sont interdits dans les locaux.

**Mme MAYENOBE**

S'engage à répondre aux interrogations de Mme Cuminal ultérieurement.

**Point de consultation****2. Projet d'évolution d'organisation de la Direction des retraites et de la solidarité en Île-de-France****Mme DE LA BRETECHE**

Indique avoir été alertée, en groupe préparatoire, sur deux éléments prêtant à confusion. Elle fait donc part des modifications liées à ces remarques :

- La mention sur les travaux connexes et pilotés par le Secrétariat général du groupe sur les environnements de travail a été retirée.

- La diapositive présentant le pourcentage des personnels de la DRS impactés par l'évolution d'organisation intègre désormais les chiffres absolus de chaque catégorie afin de visualiser le rapport entre pourcentage et impact réel.

Elle signale que la plupart des volets de la réorganisation n'impactent pas les collaborateurs et agents à Paris. Elle note toutefois la création du département Handicap et le rapprochement des équipes du FIPHFP avec la plateforme handicap. Cette association se traduit notamment par un rapprochement des espaces de travail et un impact sur les services supports pour la partie DRS de la DRH groupe et le Secrétariat général du groupe.

### **Mme MAYENOBE**

Propose un tour de parole.

### **Mme WARIN**

Observe que l'impact de ce projet est moins important en Île-de-France qu'en région et que, stratégiquement, il rassemblera les équipes. Elle note toutefois que ces équipes ne partagent pas forcément la même culture.

Elle rapporte que de nombreux collaborateurs s'interrogent sur l'accompagnement au changement et sur les déménagements. Elle signale que ces sujets génèrent du stress pour les équipes parisiennes. Néanmoins, elle relève que le fait d'avoir été consultés sur leur choix de rester ou pas à leur poste dans le cadre de la fusion a rassuré les agents.

Enfin, elle demande si la Direction communiquera prochainement aux équipes le nom du remplaçant du directeur.

### **M. FABREGA**

Remercie Mme De La Bretèche d'avoir intégré à son document les évolutions demandées en réunion préparatoire. Il observe avec satisfaction que les agents ne souhaitant pas être transférés ont été entendus. Il confirme toutefois que les changements, et notamment les déménagements, provoquent des inquiétudes chez les personnels. Il pointe donc l'importance de l'accompagnement au changement.

### **M. VIDAL**

Fait savoir que son syndicat est plutôt en désaccord avec les précédents commentaires. En effet, le SNUP ne souhaite ni ratifier les évolutions de la DRS, ni approuver la déclinaison proposée en Île-de-France.

Il rappelle que l'établissement Angers-Paris n'existe pas juridiquement. Il indique que, quelques années plus tôt, l'ancien secrétaire général de l'UNSA avait relevé ce point. Ainsi, selon lui, la consultation devrait plutôt porter sur l'évolution d'organisation de l'établissement Angers-Paris.

Il signale que les collaborateurs des équipes de la DRS en Île-de-France ont eu le sentiment, depuis la création en 2014 de l'établissement Angers-Paris, de n'appartenir à aucune entité officielle au sein de la DRS

Il constate qu'un an après sa création, la nouvelle direction Paris Gestions a perdu un quart de ses effectifs puisque les 22 agents du FIPHFP s'apprêtent à rejoindre le nouveau département Handicap de la DRS. Ainsi, il signale que cette situation est source de RPS, contrairement à ce qu'affirme la page 20 du document.

Par ailleurs, il attire l'attention sur le contexte de l'évolution d'organisation présentée. Il fait remarquer que la Direction Paris Gestions conserve peu d'activités, ce qui laisse selon lui entrevoir peu de perspectives pour ses équipes à l'exception de la DIC et de la comptabilité. Il relève en outre le changement de rattachement hiérarchique des agents du FIPHFP.

Il indique que le SNUP a noté que la DRS est désormais censée anticiper la réforme des retraites et se positionner pour la création d'un régime public unique, ce qui constitue un processus anxiogène pour les agents. Il rappelle que sur Angers-Paris, la carrière des agents n'est pas pleinement valorisée — notamment en gestion — et qu'un mal-être perdure. Il craint donc que le chamboulement annoncé sur la DRS pose des difficultés, en particulier à Paris.

Enfin, il note que la mention d'un projet d'aménagement de bureaux mutualisés au niveau de la Direction Paris Gestions, même si elle a par la suite été retirée, s'est avérée inquiétante. Il rappelle

que le SNUP s'oppose au flex office et qu'il avait demandé à intégrer ce sujet à la négociation des accords QVT et télétravail.

Pour conclure, il indique que le SNUP s'oppose aux évolutions de la DRS présentées au CUEP le 18 décembre 2020, ce qui inclut la déclinaison locale Île-de-France. Pour ces raisons, le syndicat votera contre le projet.

### **M. DIBLING**

Remercie également Mme De La Bretèche pour avoir pris en compte les demandes de modifications de documents émises lors du groupe préparatoire.

Il relève que, en raison de son ampleur, ce dossier présente un caractère anxiogène. Il souhaite établir un parallèle avec la plateforme handicap en affirmant que les moyens ne sont pas en adéquation avec la charge de travail. Il alerte donc sur la tentation de mener ce projet trop rapidement.

Il fait savoir que l'UNSA adopte donc une position de vigilance. Néanmoins, il pointe l'importance de définir une nouvelle façon de travailler sur ce type de dossier compte tenu de la multiplication des organisations en silo, de l'amenuisement de la composition des établissements locaux et de l'accélération des calendriers. Il rappelle à ce titre le rôle du Directeur des relations et de l'innovation sociales.

Il relève que ce dossier pourrait constituer l'occasion de travailler en amont des instances avec les organisations syndicales en intersites, ce qui permettrait de communiquer le niveau d'information adéquat et de coconstruire.

Il annonce que l'UNSA nuancera son vote en tenant compte de la déclinaison du projet sur l'Île-de-France.

### **Mme CUMINAL**

Déclare que la CGT approuve le développement de l'activité de la DRS. Toutefois, le syndicat ne souhaite pas qu'il s'effectue au détriment des missions d'intérêt général et des emplois nécessaires à son service. Elle énonce ensuite les remarques et questions de la CGT relatives au document présenté :

- Quid de la mise à jour du Document unique face à une telle réorganisation ?
- Malgré l'organisation de groupes de travail, la décision du projet semble imposée et la consultation des instances s'apparente à un passage obligé.
- Page 6 et 7, les personnels actuellement au FIPHFP n'apparaissent pas.
- Page 12, comment s'organisera le management en distanciel entre le directeur et son assistante, à Paris, et les équipes, à Angers et Bordeaux ? Quid des impacts RPS ?
- Page 14, que signifie la notion de « bien installé » au département Grand âge et santé ? Pourquoi prévoir un bureau de passage sur A1 ?
- Page 18, comment sera organisé le groupe de travail ? La CGT considère que le dossier relatif au regroupement des équipes du futur département Handicap devrait repasser devant les instances pour un vote éclairé.
- Le service FIPHFP a-t-il reçu une présentation du dossier ? Le cas échéant, sous quelle forme et quels ont été ses retours ?
- Page 19, concernant l'appui à la gouvernance des comités locaux et nationaux du FIPHFP, le transfert de 2 ETP sur 4 ETP traduit-il une baisse d'activité ?
- Page 20, quels sont les retours des groupes de travail participatifs ? Quels sont les retours en matière de RPS ? Quid du Document unique ? Qui estime que les RPS seront limités ? La médecine du travail dispose-t-elle d'indicateurs d'anxiété ?
- Page 23, comment la charge de travail est-elle analysée ? Sur les deux postes ouverts au département Contrôle de gestion, pourquoi mettre des « ou » sur la localisation des postes ? Les candidats auront-ils le choix de leur implantation ?
- Page 25, qui est concerné par les « démarches collectives » ? La CGT demande des précisions sur les personnes ayant connaissance de la démarche, le processus d'harmonisation et la « transparence des dispositifs d'accompagnement ».

- Page 26, hormis la possibilité d'être reçu par son RH métier, quel est le dispositif transverse commun ? Quelles sont les évolutions de poste des 4 agents concernés ? Une nouvelle fiche de poste a-t-elle été rédigée ? Quels sont les impacts sur la PFT et la PVO ? Quels sont les avancements dans un contexte d'EPA ?

### **M. LAINEY**

Indique que, pour la CFDT, le dossier a généré de nombreuses hésitations. Il note que le groupe préparatoire s'est déroulé de façon satisfaisante. Il relève notamment l'intérêt de l'annexe sur les impacts et la cartographie des risques.

Néanmoins, il indique que la CFDT émet des doutes concernant la charge de travail dans le secteur du handicap et l'adaptation des effectifs.

Il indique que le vote de la CFDT exprimera une déception sur le dialogue social mis en œuvre en amont du projet dans les deux autres établissements.

### **Mme DE LA BRETECHE**

Confirme l'importance de l'accompagnement au changement. Elle fait part d'une volonté d'analyser en profondeur les questions des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Elle indique que toutes les actions ne sont pas encore achevées, comme les déménagements ou certaines évolutions de postes. Mme De La Bretèche confirme que des fiches de poste seront affinées si nécessaire et réaffirme sa volonté de faire preuve de transparence au cours de ce projet.

S'agissant du déménagement, elle signale que la concentration des locaux de la Caisse des Dépôts permet une proximité entre la DRH et ses équipes.

Elle entend les remarques sur le caractère anxiogène de la situation et affirme que ses équipes accompagneront les inquiétudes des personnels avec attention.

S'agissant du recrutement du directeur de Paris Gestions, elle propose de laisser Mme Gerbet aborder ce point en cours de séance.

S'agissant de la remarque de M. Fabrega sur le fait que le département Handicap est le plus concerné par les évolutions présentées, elle explique qu'à l'occasion des changements provoqués par la création du département Handicap, certains collaborateurs ont pu être accompagnés.

Elle revient ensuite sur l'intervention de M. Vidal. Elle relève que l'émergence de la fonction sur le handicap n'a pas constitué de surprise pour les personnels concernés. Elle fait part du soutien apporté par le Directeur général sur ce sujet avec la mise en place d'un certain nombre de stratégies nouvelles en direction des politiques sociales. Elle explique que, suite à l'affaire liée au mandat FIPHFP, les collaborateurs des deux entités ont souhaité se rapprocher, ce que permet cette organisation.

Elle fait savoir que le travail réalisé sur Paris Gestions a permis un recentrage sur les métiers de la retraite et a mis en exergue la capacité du site parisien à prendre en charge de nouveaux sujets.

Elle fait part de la volonté de la Caisse des Dépôts de conserver ce savoir-faire et affirme que, de ce point de vue, les missions des agents de Paris Gestions ne seront pas modifiées.

S'agissant des modifications envisagées de l'environnement de travail, elle explique que la préoccupation de la DRS pour les impacts du télétravail amène la Caisse des Dépôts à expérimenter de nouvelles organisations avec des volontaires.

Elle assure ensuite que la Direction ne minimise nullement les impacts de la réforme. Elle indique qu'elle assume cette vision sur les politiques sociales, qui lui semble correspondre à des perspectives dynamiques pour la DRS et son développement.

S'agissant de la nécessité de repenser le dialogue social, elle n'exclut pas cette possibilité et fait part de la volonté de la DRS de travailler de manière très transverse entre les sites. Elle précise que ceci constituera l'ambition du comité national de suivi qui démarrera en mars.

S'agissant des remarques et interrogations de Mme Cuminal, elle indique se tenir à sa disposition pour aborder les éléments précis mentionnés. Elle s'engage en outre à adapter la totalité des documents réglementaires à l'occasion de la réorganisation de la DRS, dont le Document unique.

Elle assure que la consultation des instances ne constitue nullement un passage obligé, mais au contraire un moment d'enrichissement. Elle signale d'ailleurs que ses services ont intégré les demandes des représentants du personnel, qui sont apparues comme totalement légitimes.

Concernant les remarques sur le management à distance et ses éventuelles difficultés, elle note que ce sujet rejoint celui du fonctionnement multisite. À ce titre, ses équipes s'intéressent beaucoup aux travaux de renouvellement du management qui sont en cours au sein de l'Établissement public dans le cadre des démarches « Grandissons ensemble ». Elle souligne l'importance d'être capable de manager à distance. Elle fait observer que les nouveaux outils constituent une aide pour cette démarche et que ce type de management distanciel se pratique déjà depuis plusieurs années au sein de la Caisse des Dépôts.

S'agissant de la notion de « bien installé », elle explique que l'équipe Pégase travaille désormais en proximité et que cette expression renvoie à l'identification de bureaux appropriés. Par ailleurs, elle explique que le bureau de passage à A1 permet un travail très conjoint avec la BDT.

Elle confirme ensuite que les agents du service FIPHFP ont été reçus. En effet, une réunion de l'ensemble des équipes plateforme et FIPHFP a permis d'élaborer la stratégie de mission commune et désormais, ces personnels se trouvent dans une phase de rapprochement pour fonder cette logique de mission commune.

Par ailleurs, elle répète être vigilante sur la charge de travail relative au handicap. Ainsi, ses équipes pilotent actuellement de manière fine l'adéquation des moyens aux besoins, ce qui constitue un projet commun avec la DSI et ICDC. Elle fait part de leur grande vigilance et s'engage à revenir devant les instances lorsque le projet aura mûri.

### **Mme MAYENOBE**

Remercie Mme De La Bretèche pour ces précisions et observe que l'objectif du projet semble avoir été compris, ce qui constitue un élément important dans le portage d'une réorganisation.

Elle note que la Direction doit désormais se focaliser sur l'accompagnement au changement et la mise en cohérence de tout le dispositif.

Elle atteste de l'importance d'échanger en instance sur tous ces sujets.

### **Mme GERBET**

Informe que la Direction Paris Gestions reste liée à l'établissement Angers-Paris. Elle ajoute que la fiche de poste du Directeur sera prochainement publiée et qu'il lui sera demandé d'accorder une attention particulière à ses collègues messins. Elle assure que l'existence et le rôle de la Direction Paris Gestions sont clairement établis pour les collaborateurs et cadres de l'Établissement public.

### **M. FOUCAULT**

Informe que l'ensemble des éléments relatifs aux évolutions d'organisation est d'ores et déjà intégré au Document unique.

*Il propose de procéder au vote :*

- **1 voix favorable (1 CFE-CGC) ;**
- **3 voix défavorables (1 CFDT, 1 CGT, 1 SNUP) ;**
- **3 abstentions (3 UNSA).**

### **Points d'information**

#### **3. Bilan de l'ajustement d'organisation du département « Conformité » de la DCPC**

**Et**

#### **4. Information sur le projet de création du département « Projets conformité & digital » de la DCPC**

*Les deux points sont traités conjointement.*

### **Mme GAUTIER**

Indique que l'ajustement d'organisation du département « Conformité » de la DCPC permet de développer le champ de compétences des collaborateurs, de valoriser les aspects digitaux et notamment la filière de sécurité financière qui valide les KYC. La création du département Projets conformité & digital doit permettre pour sa part de mettre en avant les sujets liés à la digitalisation, à l'intelligence artificielle et à la stratégie data. Ceci permettra de faire vivre le contrôle permanent et la conformité.

L'ajustement organisationnel — et plus particulièrement le recours au TOD — a globalement été apprécié. En revanche, certains agents déplorent la suppression des échanges informels engendrée par cette nouvelle organisation du travail. Certains apprécient de travailler sur site pour leur confort. En outre, il subsiste quelques réticences sur l'acquisition d'un smartphone liées à la crainte du non-respect du droit à la déconnexion.

Elle précise que le service PUPA a été supprimé afin que sa collaboratrice rejoigne une équipe pluridisciplinaire du pôle Pilotage & support.

### **Mme DAKIR**

Prend la parole en tant qu'experte. Elle explique que, pour la CGT, la fusion des pôles constitue une décision cohérente pour renforcer le champ des compétences des collaborateurs, mais elle fait observer que cette fusion vise également à lisser les procédures de travail.

Elle estime que cette fusion impacte la charge de travail, car elle nécessite de se former à de nouveaux types de dossiers, d'uniformiser les process, de traiter les flux ou encore de former les personnels.

Par ailleurs, elle signale que deux responsables ont quitté leur poste et été remplacés par des référents sans réel statut.

Elle note en outre que le service est passé de 15 ETP et 1 apprenti à 11 ETP et 2 apprentis. Elle ajoute qu'un ETP quittera prochainement le pôle KYC.

Elle fait savoir que la CGT alerte la Direction sur les risques psychosociaux pesant sur ce pôle. Elle signale que les personnels équipés en télétravail de l'ADSL ne peuvent pas utiliser le système de répartition des fiches KYC mis en œuvre par ICDC, ce qui fait ainsi peser la charge de travail sur leurs collègues.

Ainsi, elle indique que la CGT préconise de remplacer au moins l'adjoint du pôle BDT et l'ancien référent du pôle BDT.

Elle relève ensuite que la Direction accorde deux jours de télétravail maximum, alors que les agents en ont plébiscité 3. Elle indique que les équipes s'inquiètent de ce changement de tonalité, la Direction du service s'étant montrée jusqu'alors très à l'écoute de ses personnels. Elle précise que les agents occupant des postes de production se sentent quelque peu abandonnés.

Par ailleurs, elle relate qu'il a été indiqué, lors de la préparatoire CSSCT Île-de-France, que la DCPC était direction pilote sur les bureaux partagés, mais elle signale que ce projet n'a fait l'objet d'aucune présentation en instance.

Enfin, elle sollicite des informations complémentaires sur l'abandon de l'activité PUPA.

### **Mme RADEAU**

Indique que, pour l'UNSA, l'insuffisance de recul ne permet pas de se prononcer sur cette réorganisation. Elle s'associe en outre à la remarque de Mme Dakir sur l'accroissement de la charge de travail et note que les effectifs sont soit constants, soit en diminution dans la perspective de la création du troisième département Projets conformité & digital, alors même que le périmètre d'intervention de ce département sera amené à s'étendre.

Elle signale par ailleurs que le départ de Mme Paris génère des inquiétudes et que les équipes aspirent à retourner au travail en présentiel.

Le retour en présentiel des équipes pouvant révéler des difficultés et des conflits, l'UNSA considère que ce bilan sera à réajuster une fois que les équipes auront repris le travail en présentiel.

### **M. RICARDO**

Indique que l'UNSA se montrera très vigilant concernant les matrices de passage et l'aménagement des bureaux.

### **M. VIDAL**

Considère également que le recul est insuffisant pour dresser un bilan de l'organisation du département Conformité de la DCPC. Il relève notamment une insuffisance des retours terrain. Selon lui, le travail à distance, qui est subi contrairement au télétravail, n'aide pas la situation et peut générer des RPS.

Par ailleurs, il indique que le SNUP considère que le rattachement de l'Inspectrice santé, sécurité et conditions de travail à la Direction du contrôle permanent et de la conformité est inapproprié et qu'elle devrait être rattachée au Directeur général.

### **Mme GAUTIER**

Explique qu'il s'agit d'un rattachement fonctionnel lui assurant une indépendance vis-à-vis du SGG et de la DRH et permettant de faciliter certaines démarches administratives.

### **M. VIDAL**

Estime que le rattachement de l'ISST au Directeur général serait plus cohérent et conforme au décret du 28 mai 1982.

S'agissant du PUPA, il souligne ensuite l'importance de partager les tâches entre le contrôle des risques ou la DCPC et le Secrétariat général. Il souhaite savoir si la collaboratrice du service PUPA a signifié son accord pour rejoindre le pôle.

### **M. FABREGA**

Observe que le bilan affiche une tendance globalement positive. Néanmoins, il pointe l'importance d'étudier l'organisation de l'équipe entreprise par la nouvelle responsable du pôle KYC à l'aune d'un retour sur site en présentiel.

Il s'associe ensuite aux remarques concernant la vigilance à porter à la charge de travail et les inquiétudes générées par le départ de Mme Paris.

Enfin, il souhaite savoir comment s'organisera l'activité PUPA entre la DCPC et le Secrétariat général.

### **M. LAINEY**

Observe qu'aucun document ne permet de prendre connaissance des éventuels problèmes rencontrés lors de la réorganisation. Il relève toutefois qu'aucun collaborateur ne s'est plaint, excepté concernant :

- la charge de travail ;
- l'enfermement dans des tâches spécialisées ;
- la limitation du télétravail à deux jours par semaine ;
- les bureaux partagés dans certains cas.

### **Mme GAUTIER**

Explique avoir conscience de la charge de travail pesant sur l'équipe KYC et filtrage. Elle affirme que les départs seront remplacés.

Elle fait ensuite savoir que la mutualisation répond en partie à un enrichissement des travaux.

S'agissant du télétravail, elle rappelle que les équipes sont parties d'une situation où tout était à construire. Elle explique qu'elle souhaite expérimenter 2 jours de télétravail par semaine avant de passer à 3 jours, d'autant que l'isolement peut perturber certains agents.

Elle affirme ensuite que le départ de Mme Paris sera anticipé et qu'un recrutement sera effectué.

S'agissant du PUPA, elle rappelle que, suite à l'audit de DGAU, il est apparu que la DCPC devait s'occuper de la politique et du contrôle, la mise en œuvre opérationnelle revenant au SGG. Une fois la politique modernisée, la charge de travail occupera un ETP à plein temps pour le contrôle et la veille.

Elle relate avoir contacté la collaboratrice du service PUPA et lui avoir assuré qu'elle pourrait conserver ses fonctions en l'état. Néanmoins, les fonctions du service PUPA ne seront pas concentrées sur le contrôle. De ce fait, elle a proposé à ce personnel d'enrichir sa fiche de poste. Elle assure que le service PUPA a démontré son efficacité dans les périodes de confinement.

Par ailleurs, elle informe que les PVO font l'objet d'une réflexion. Les fiches de postes pourraient évoluer, mais n'aboutiront pas nécessairement à des revalorisations.

**Mme DAKIR**

Signale que, sur le digital, la charge de travail est inégalement répartie dans l'équipe.

**Mme GAUTIER**

Explique que le département de contrôle permanent sera notamment amené à traiter des sujets de fraude. Elle rappelle que prochainement, un système de réclamations sera mis en œuvre, ce qui correspondra au domaine du contrôle permanent, et non de la conformité. Néanmoins, elle identifie une appétence dans ces services pour d'autres projets que ceux liés à la conformité.

**Mme DAKIR**

Demande à Mme Gautier de se rapprocher de l'équipe qui a manifesté une situation de souffrance au travail.

**M. RICARDO**

Entend le souhait d'expérimenter 2 jours de télétravail par semaine, mais observe qu'un rythme de 3 jours de distanciel et 2 jours de présentiel permettrait aux équipes de conserver du lien social.

**Mme MAYENOBE**

Explique que le rythme de 2 jours de télétravail hebdomadaires correspond à une situation classique et non au contexte de pandémie.

## 5. Examen des observations portées aux registres santé et sécurité au travail

**Mme DUBAS**

Dénombrer 10 observations.

**Mme MAYENOBE**

Fait part d'un problème de forme ayant entraîné le non-respect de l'obligation de confidentialité. Elle s'en excuse et assure que des recherches sont en cours pour comprendre comment cette situation s'est produite. Elle assure que toute la filière RH accorde une grande attention à ce registre. Elle relève que pour le périmètre RH, un certain nombre de difficultés sont liées à une problématique d'évolution du modèle opérationnel en accompagnement de la stratégie de digitalisation des services de la DRH.

Une autre situation, dans le domaine immobilier, a donné lieu à une observation dans le registre. Elle pointe la nécessité de s'appuyer sur des outils performants et sur des expertises adaptées pour répondre aux enjeux d'évolution de la gestion de nos bâtiments.

**M. RICARDO**

Lit la déclaration suivante : « En tant que secrétaire du CSSCT Ile-de-France, j'interviens au nom de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. La tenue du registre SST est primordiale pour le bon fonctionnement de notre établissement. Donc, nous profitons de cette occasion pour saluer le travail des équipes intervenant sur cette matière.

Nous constatons que ces registres jouent pleinement leur rôle en matière d'alerte, mais nous ne sommes pas satisfaits au titre du suivi. En effet, pour certains registres qui mettent en exergue un mal-être, nous voulons obtenir un meilleur suivi.

Ainsi, sur les derniers dossiers comme celui de DCBM ou du COSOG plus récemment, nous réclamons des informations plus précises sur les risques encourus par les agents sur les moyens utilisés par la Direction pour apporter une solution, sur les préconisations de la hiérarchie, sur la mise en place de groupes de travail, y compris incluant les organisations syndicales, et la liste peut continuer.

Nous pensons que nous avons tous à y gagner. Certains dossiers nécessitent un suivi particulier. Pour cela, nous voulons que soit évoqués en séance les plans d'action envisagés : « Qui ? Quoi ? Quand ? Comment ?... ».

A titre d'exemple, sur le registre DCBM qui a été traité de façon pertinente, nous le soulignons, nous regrettons que systématiquement les OS aient été informées a posteriori des rencontres avec les équipes, des réunions de restitution et d'autres points. Pour obtenir des informations, nous devons à chaque fois compter sur les remontées du terrain, ce qui renvoie une image navrante du dialogue au sein du CSSCT entre les organisations syndicales et la Direction. »

Il fait part du souhait du SNUP, auquel il souscrit, d'organiser une enquête sur le secteur de la DSI suite au dépôt récent de 3 registres pointant la surcharge de travail corroborés par les remontées faisant un constat similaire avec la mise en exergue d'un état de fatigue généralisée et un fort turnover à tous les niveaux hiérarchiques de la DSI.

#### **M. LAINEY**

Signale que la situation liée à l'observation 135 reste difficile depuis le mois de mai malgré des promesses de renforcement d'équipes.

#### **Mme RADEAU**

Signale pour sa part que les trois nouveaux registres sont préoccupants et font état d'une souffrance, d'une surcharge d'activité et d'un sentiment d'abandon. Selon elle, la situation nécessite d'urgence des recrutements.

Par ailleurs, elle souhaite connaître les impacts pour les collaborateurs de la mise en place d'une approche « produit » en termes d'organisation.

Enfin, elle demande un point d'étape concernant le registre 135.

#### **M. FABREGA**

Signale que la situation sanitaire pourrait empirer les situations des collectifs de travail qui rencontraient des difficultés avant la pandémie. Il appelle à la vigilance concernant les événements qui ne sont pas mentionnés dans les registres.

#### **M. VIDAL**

S'associe à la demande d'un meilleur suivi des registres faisant état d'un mal-être. Il note que l'observation 188 traduit un réel désespoir des équipes de la DSI et que les recrutements censés pallier la surcharge de travail ont été tardifs.

Il observe que malgré la situation sanitaire et le décès d'un salarié au printemps 2020, la Direction a mis en œuvre une organisation basée sur un mode produit qui vient perturber encore davantage le quotidien des équipes. C'est selon lui inopportun.

Enfin, les problèmes de la DSI étant remontés depuis plus d'un an, il demande à la Direction d'agir rapidement.

#### **Mme MAYENOBE**

Affirme avoir traité ces situations et préparé un plan d'actions sur le périmètre global des équipes concernées. Elle informe qu'un accompagnement individuel pourrait notamment être mis en œuvre pour certaines situations.

Elle note que l'évolution de la fonction maîtrise d'ouvrage se différencie de plus en plus entre des projets se déroulant en cycle en V et des projets en mode agile et conduits par des équipes intégrées, en déclinaison de la stratégie de la direction des ressources humaines. Ces démarches conduisent à un repositionnement des managers, la MOA s'intégrant dans une chaîne alliant le métier, la MOA, la MOE jusqu'à la production ICDC.

Elle explique que ce travail, qui a été clairement identifié, nécessite de changer de posture et le mode de fonctionnement des équipes de MOA qui sont engagées dans ces processus de plateformes des métiers ou des grandes fonctions. Ce sujet est suivi depuis deux ans et donne lieu à des accompagnements.

Elle observe que l'année 2020 s'est terminée avec une vision claire de la façon dont la DRH et le département de l'immobilier conduiront leur feuille de route et des outils dont ils auront besoin. Là encore, un accompagnement adéquat sera mis en œuvre.

Elle rappelle par ailleurs que la DSI fait partie des rares directions de l'Établissement public bénéficiant de moyens de recrutement alloués dans un contexte de grande dynamique. Néanmoins, le confinement a ralenti les recrutements.

Elle fait remarquer qu'il est plus difficile pour les managers nouvellement en poste, dans un contexte de travail à distance, de former des collectifs de travail.

Pour conclure, elle réaffirme son engagement personnel pour apporter des réponses adaptées aux situations de détresse de ces collaborateurs.

#### **M. FOUCAULT**

Rappelle qu'un registre entraîne l'activation de tout un réseau et qu'aucune observation n'est laissée en suspens. Il fait toutefois observer que tout registre fait l'objet de deux phases, à savoir une phase de compréhension et une phase d'action/résolution.

Il s'engage à essayer d'obtenir certaines précisions en matière de délais, notamment concernant le sujet DEOF, mais fait observer que certains sujets nécessitent un temps de traitement.

#### **M. RICARDO**

Demande à M. Maréchal de présenter succinctement le plan d'action envisagé pour le COSOG.

#### **M. MARECHAL**

Indique qu'en décembre, son service a reçu une alerte concernant une situation difficile pour un manager et les équipes du COSOG. Son service a alors reçu le collectif concerné et mis en place un accompagnement par un prestataire extérieur. Ce travail suit son cours.

### **6. Examen des recommandations issues des visites du CSSCT Île-de-France**

#### **M. VIDAL**

Pointe l'importance de suivre les recommandations rapidement après les visites. Il signale que depuis 2017, les personnes à mobilité réduite ne peuvent accéder au bâtiment du 15 quai que par l'entrée de la rue de Lille ou l'entrée du parking. Il remarque également qu'aucune visite de l'ergonome n'a été programmée à la DRI depuis 2018 et que l'isolation phonique mentionnée ligne 21 reste en suspens depuis longtemps.

#### **M. RICARDO**

Propose d'envoyer à Mme Dubas le document Excel annexé des commentaires de l'UNSA. Il demande toutefois à aborder ce sujet de façon plus approfondie à l'occasion d'un prochain CSSCT.

#### **M. FOUCAULT**

S'engage à répondre aux questions des représentants du personnel. Il prend bonne note des remarques et informe que le pôle prévention s'est organisé de manière à obtenir un meilleur suivi des recommandations.

### **7. Suivi des avis et propositions émis en CSSCT (art. 25 du règlement intérieur des CSSCT)**

#### **M. FAUCHER**

Informe que l'actualisation concernant la visite à MPIA doit encore être intégrée au suivi. Il relève ensuite que certains points doivent être traités au premier semestre.

**Mme RADEAU**

S'étonne des délais de mise en œuvre des propositions du CSSCT. Elle évoque notamment la demande, formulée en 2018, de diffusion de la plaquette RPS et l'organisation d'un groupe de travail sur la prévention du stress à la DSI.

**Mme MAYENOBE**

Explique, pour ce dernier point, que la démarche concernait le périmètre de la Direction Banque des territoires.

**M. FOUCAULT**

Confirme qu'un groupe de travail a avancé sur ce sujet et qu'un point sera réalisé prochainement.

**Mme MAYENOBE**

Pense que les informations concernant la plaquette ont été basculées sur Next.

**Mme MAUGENDRE**

Le confirme.

## 8. Questions diverses

**Mme MAYENOBE**

Fait savoir qu'une question diverse de la Direction porte sur la sécurisation des espaces au premier étage en application d'une recommandation forte émanant de l'audit périodique. Elle indique que les portes d'accès auront vocation à être maintenues en position fermée/badgeage.

Elle explique que cette mesure contraindra les personnels travaillant dans cet espace à porter leur badge et à habiliter les collaborateurs amenés à pouvoir entrer dans cette zone. Ce dispositif doit aller de pair avec la nécessité d'aménager l'organisation de l'accueil par les hôtes et hôtesse de manière à ce que les assistants n'aient pas à pallier la clôture de cet espace par des allées et venues.

**M. FOUCAULT**

Signale ensuite qu'en situation de télétravail, les agents devraient pouvoir contacter l'ergonome. Cependant, il lui est difficile de répondre à l'ensemble des sollicitations. Pour cette raison, l'ergonome animera des webinaires qui permettront aux personnels de lui poser leurs questions. Il rappelle par ailleurs que le service médical peut également apporter des conseils aux agents.

**Mme MAYENOBE**

Aborde ensuite le sujet des bureaux mutualisés. Elle explique que l'accord télétravail constitue l'occasion de réinterroger l'organisation des espaces avec un double objectif :

- Un objectif de confort individuel ;
- Un objectif d'aménagement des espaces collectifs permettant l'accueil des équipes.

Elle rappelle que la Caisse des Dépôts a invité les équipes à définir les activités « téléfragiles » et « télérobustes ». En outre, la Direction conduit un travail de lissage de la présence des équipes sur place pour assurer une qualité d'accueil dans les sites dans tous les espaces collectifs (restauration ; salles de réunions ; ...). Elle relève la nécessité d'organiser des ateliers de travail pour s'inscrire dans une logique de retour d'expérience et de partage avec les équipes. Elle précise que plusieurs directions ont souhaité s'inscrire dans cette démarche, ce qui donnera lieu à des expérimentations qui seront partagées en toute transparence avec le CSSCT.

**M. JAHAN**

Assure que les équipes qui souhaiteront participer à cette expérience seront accompagnées et que le dispositif sera construit progressivement et collégialement.

**Mme MAYENOBE**

Confirme que le dispositif se basera sur le principe du volontariat.

**Mme CUMINAL**

Nuance cette notion de volontariat, la décision d'expérimenter le dispositif ayant été prise par la DCPC.

Elle signale en outre qu'il a été demandé de signaler dans un certain nombre de directions que les personnels demandant au moins deux jours de télétravail ne se verraient plus garantir de bureaux.

**Mme MAYENOBE**

Fait observer qu'une personne en télétravail trois jours par semaine laisse son bureau vacant les ces trois jours, ce qui pose la question de son occupation durant cette période.

**Mme CUMINAL**

Signale que les trois jours de télétravail sont au final rarement mis en œuvre. Elle affirme que le flex office crée des situations inconfortables pour les personnels et que des entreprises abandonnent ce dispositif après l'avoir expérimenté.

**Mme MAYENOBE**

Fait observer qu'il est difficile de se projeter dans une telle organisation avec un taux de présence sur site de 15 %.

**M. VIDAL**

S'associe aux remarques de Mme Cuminal. Il regrette que le sujet soit traité rapidement dans le cadre des questions diverses. Il signale que la mise en place du flex office devra faire l'objet d'une présentation en CSSCT pour chaque service concerné.

**M. FOUCAULT**

Rappelle que selon l'accord télétravail, les postes des personnels qui sont en télétravail plusieurs jours par semaine sont étudiés, tout comme les conditions dans lesquelles ces personnes travaillent sur site dans la nouvelle configuration. Il souligne l'importance du travail collectif sur ce sujet.

**Mme MAYENOBE**

Fait ensuite part du projet d'habiller une partie de l'échafaudage qui permet d'accéder aux travaux sur les toits-terrasses du 56 rue de Lille par une œuvre d'art conçue pour la CDC par un jeune artiste issu et distingué par l'un de nos prestigieux voisins, l'Ecole des Beaux-Arts. Elle informe que les travaux démarreront prochainement sur la partie située côté rue du Bac et qu'ils pourraient donner l'occasion d'expérimenter une technologie de filtrage contribuant à améliorer la qualité de l'air de la ville.

*Mme MAYENOBE projette un visuel du projet.*

**M. JAHAN**

Informe qu'un prestataire participera à une réflexion sur l'avenir des activités courrier de la Caisse des Dépôts.

**M. RICARDO**

Préconise de communiquer efficacement avec les équipes concernées, car l'annonce de l'intervention du prestataire a généré des inquiétudes.

**M. JAHAN**

Rapporte ensuite que les chauffeurs du pool ont fait part de l'état insatisfaisant des locaux situés au 15 quai Anatole France. La Direction leur a donc proposé d'utiliser les anciens locaux de la SVD, en cours de rénovation et plus lumineux. Néanmoins, le projet n'ayant pas remporté l'adhésion des

chauffeurs lors de sa présentation, il a été ajourné. Il explique que les assistantes de gestion de la flotte ont exprimé leurs regrets face à cette décision.

**M. RICARDO**

Pense qu'un échange en amont aurait été préférable.

**M. JAHAN**

Fait remarquer que sa présentation constituait justement ce premier échange en amont.

**Mme MAYENOBE**

Considère que ces nouveaux locaux auraient permis d'améliorer la qualité de vie au travail des personnels concernés.

En l'absence de commentaire supplémentaire, elle remercie les participants et lève la séance.

*La séance est levée à 13 heures 45.*

\*\*\*\*\*

La Présidente

Catherine MAYENOBE

Le Secrétaire

Jorge RICARDO