

**REUNION DES DELEGUES SYNDICAUX DU 27 janvier 2021 :
SYNTHESE DES QUESTIONS / REPONSES**

OS	Thèmes	Questions	Notes
CFE-CGC	QVT	Pourrait-on avoir un retour sur la dernière offre de coaching managers ?	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que le bilan de l'offre de coaching interne au 15 janvier est de 45 coachings dont 43 individuels et 2 collectifs. <p>67% sont des demandes émises directement auprès de la mission coaching interne, 23% ont été adressées par les conseillers RH de proximité (% en augmentation régulière). 50% des demandes sont émises par des primo-managers ou des managers dont le périmètre de responsabilité est accru (plus d'effectifs ou des projets plus complexes). 34% sont des coachés sont des hommes (% en régulière augmentation).</p> <p>4 demandes ont été refusées (hors périmètre du coaching interne : sujets santé au travail, conflit ouvert entre des personnes, besoin de formation et non de coaching...) et réorientées vers les personnes compétentes.</p> <p>Les thématiques abordées sont principalement concentrées sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La posture managériale : rôles et positionnement du manager hiérarchique et fonctionnel, assertivité, gestion du temps de travail, délégation et responsabilisation des équipes ... - Les interactions et interfaces : mieux communiquer, donner et recevoir du feedback, relations avec les équipes : motivation et cohésion notamment dans le contexte incertain et à distance ; relations avec les pairs et avec les SHD, <p>Il a été observé au moment des 2 confinements une augmentation de la thématique équilibre vie pro/vie perso et des difficultés à bien gérer les outils distanciels (réunions sans pause, blocage des agendas par des créneaux Teams non discutés en amont etc).</p> <p>Si l'on observe plus de « coups de main » au total (30 sur 45), il est à noter que les « coups de pouce » sont sollicités principalement pendant les confinements (offre bien adaptée à la crise).</p> <p>Les coachés sont très satisfaits par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rapidité et la simplicité de déclenchement de l'offre - La relation avec leurs coachs internes - L'efficacité de cet accompagnement qui leur permet d'atteindre les objectifs qu'ils se fixent. <p>Dans le cas des 7 tripartites (avec le SHD du coaché partie prenante au contrat), les évaluations</p>

			<p>post-coaching montrent également une satisfaction des SHD qui témoignent d'une grande confiance dans le contrat passé (avec le coach et le coaché) et de l'efficacité de la démarche dont ils voient concrètement les résultats au quotidien.</p> <p>L'équipe de coachs internes a déjà été supervisée collectivement pendant 3 jours. 2 coachs internes n'ont pu coacher en 2020 (congé maternité ; retrait temporaire à la suite d'un événement familial grave). 2021 sera l'année du déploiement et du renforcement de l'offre pour certaines catégories de managers (primo-managers) ou des thématiques (coaching d'équipe, management agile, mobilité/reconversion ...).</p> <p>La connaissance de l'offre est primordiale pour que les bénéficiaires puissent s'autoriser à s'en saisir (cf. plaquette sur Next)</p>
CGT	QVT	<p>Télétravail et TOD et visite des locaux : Reprendre les visites de télétravail par les CSSCT (généralisation du travail à domicile); prolongation de l'achat de matériel jusqu'à 250€.</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que le dispositif perdure malgré la pandémie. L'agent doit solliciter le CSSCT pour une visite de la délégation. - rappelle que les personnels en TOD peuvent bénéficier de l'offre de 50% de remboursement de matériel jusqu'à 250 euros et renvoie à l'accord QVT pour les modalités proposées aux télétravailleurs. - précise qu'un Webinaire est en projet afin de répondre aux questions RPS. - rappelle qu'une adresse mail générique (dhg-ergonome@caissedesdepots.fr) est disponible pour contacter un ergonome sur le poste de travail.
CGT	QVT	<p>Bureau mutualisés : combien de direction pilote, quels effectifs concernés, quel planning pour cette démarche ?</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -indique qu'une réflexion est en cours sur ce sujet, et que les représentants du personnel seront informés dans le cadre d'un GT spécifique au printemps. - renvoie à une prochaine réunion fixée en février dans l'agenda social.
CGT	Santé au travail	<p>Crue Seine et affluents et Ivry : Quel est le niveau d'alerte Vigicrue pour Paris et Ivry actuellement ?</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rappelle que cette question relève de la compétence du CSSCT ; - joint en annexe le document de Vigicrue (toutes les données sont à la disposition de tous sur internet sur le site de Vigicrue, et même la décrue de la Seine heure par heure).
SNUP	Santé au travail	<p>Couvre-feu à 18H et doctrine de la CDC pour les personnels dont l'activité nécessite de travailler en présentiel sur site : dans la mesure où le durcissement des mesures sanitaires vise à faire que le plus grand nombre soit rentré à la maison à 18H, une doctrine plus précise que celle exposée à travers le Flash info 42 nous apparaît indispensable pour ne pas mettre en risque les personnels concernés mais aussi favoriser tout simplement le succès des mesures gouvernementales et donc éviter un 3^e confinement dont on parle de plus en plus. Déjà beaucoup de managers, alors que dans la période actuelle la règle est le</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -souligne que le flash info du 15 janvier indique que « l'organisation du travail définie par les chefs de service – et notamment le travail à distance ou sur site – reste inchangée (cf. Flash Info Services N°40 du 8 janvier 2021) » -rappelle les principes d'organisation du travail détaillés par le flash info du 8 janvier 2021 : <p>« <i>L'organisation du travail est donc fondée sur les principes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>tous les collaborateurs :</i> <ul style="list-style-type: none"> o <i>continuent de travailler à distance, à plein temps ;</i>

		<p>télétravail pour les activités qui peuvent être assurées ainsi, incitaient fortement leurs collaborateurs à venir sur site alors que cette venue n'était pas indispensable ; nous vous demandons qu'un rappel sur ces 2 points soit fait aux managers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>peuvent désormais, s'ils en éprouvent le besoin et prennent l'initiative d'en faire la demande à leur chef de service pour accord, travailler sur site à raison de 1 jour par semaine ;</i> - <i>par exception strictement appréciée et définie par les chefs de service, travaillent ou peuvent travailler sur site :</i> - <i>à temps plein, les collaborateurs dont les missions ne sont pas délocalisables par nature ou pour des raisons,</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>réglementaires ;</i> ○ <i>à temps plein et jusqu'à délivrance d'un équipement permettant de travailler à distance, les collaborateurs non encore dotés d'un matériel nomade ;</i> ○ <i>à temps partiel, les collaborateurs dont les missions nécessiteraient une présence ponctuelle sur site ou des déplacements professionnels ;</i> - <i>le couvre-feu reste en vigueur ; les chefs de service veillent à adapter l'activité à cette contrainte en tenant compte des spécificités horaires applicables aux départements dans lesquels sont implantés leurs services et, si ceux-ci sont différents, aux départements dans lesquels leurs collaborateurs ont leur domicile. Leur attention est d'ores et déjà appelée sur l'actualisation à venir de la liste des départements concernés. »</i> <p>- prend le point sur le besoin de communiquer que les attestations doivent être délivrées aux collaborateurs devant travailler sur site après 18 heures.</p>
CGT	Santé au travail	<p>Gestion Covid</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffuser une information plus claire sur la possibilité de sortir après 18h , car en IdF le personnel se précipite dans les transports en commun et donc risque d'affluence et risque de contagion lors des trajets A/R domicile -travail. - AGR et choix mode de paiement argent ou T Restaurant pour les personnels hors DR 	<p>La direction :</p> <p>Sur la 1^{ère} question : rappelle que le flash info du 15 janvier indique que « les chefs de service délivrent les justificatifs de déplacement professionnels nécessaires aux collaborateurs amenés à se déplacer après 18h00 ou avant 6h00 »</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que la doctrine sur les tickets restaurants reste identique. Prend le point sur la demande d'ouverture d'une négociation portant sur ce sujet.

CGT	Santé au travail	<p>Seveso et tremblement Tremblements de terre récents à Strasbourg : Quels impacts pour la DR et le personnel ? Combien de site(s) de l'EP sont à proximité de site Seveso en France et Outre-mer , y compris Ivry ? Prendre pour référence la distance entre la DR de Rouen et le site de Lubrizol</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rappelle que la question relève de la compétence du CSSCT - rappelle que les nouvelles fiches immeubles comportent les différents risques existant sur le bâtiment (sismique, Radon et technologiques) pour les nouveaux sites : <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/237391950_DBFileDocument/fiche-chalons-mess-des-entrepreneurs-fiche-immeuble-maj-08102018</p> <p>Ces fiches sont mises dans les documents du CSSCT DR.</p> <ul style="list-style-type: none"> -ajoute que les sites Seveso haut sont visualisables sur une carte de France via le site data.gouv : <p>https://www.data.gouv.fr/fr/reuses/cartes-des-installations-classees-seveso-haut/</p>
CGT	Dialogue social	<p>Dialogue social La CGT a adressé des commentaires sur des tableaux RH portant sur les seniors et sur F/H. La DRH peut-elle au moins accuser la réception des envois et indiquer le traitement et délai de réponse de sa part ?</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique avoir accusé réception à la date du 27 janvier et fournira des éléments de réponse dans le cadre de la commission Egalité .
CGT	Dialogue social	<p>Réunion DP : Les réunions sont trop courtes et une bonne partie des questions ne sont pas abordées en séance. Cela amène à reprendre les questions le cas échéant à la séance suivante car les réponses ne sont pas comprises, complètes, non satisfaisantes. Cela pénalise la séance suivante. CGT demande soit d'organiser plus de réunion DPP soit de prévoir le temps nécessaire.</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que la durée des réunions DPP a été étendue à 3h00 au lieu de 2h00 initialement. -ajoute que les comptes-rendus comportant les réponses aux questions posées sont transmis aux délégués du personnel privé après chaque réunion. - précise qu'après une discussion avec les délégués syndicaux de l'EP, elle souhaite expérimenter un format de réunion DS EP où les questions traitées devront respecter le périmètre de l'instance.
CFE-CGC	Rémunération	<p>IC PVO : Que ce passe-t-il pour les collaborateurs, en cas d'arrêt maladie, CLM, CLD ? est-elle suspendue ? qu'advient-il dans ces différents cas ?</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que le versement de l'ICPVO est conditionné par le versement de la PVO et non à la situation du collaborateur au regard de la maladie par exemple. Lorsque le collaborateur est éligible à PVO, le montant d'ICPVO est calculé en fonction du montant perçu qu'il soit en maladie ou non.
UNSA	Rémunération	<p>Demande d'un point sur la mise en place effective de la mensualisation du 13^{ème} mois (calendrier, communication...)</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -indique que les travaux préalables à la mise en place de la mensualisation du 13^{ème} mois sont en cours avec la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre sur l'aspect SI ; -précise que la mensualisation du 13^{ème} mois devrait être effective au plus tard en juillet prochain.

SNUP	Rémunération	<p>Taux d'atteinte de la PVO : alors que les agents l'année dernière ont assuré les missions qui leur étaient confiées avec beaucoup d'efficacité et souvent dans des conditions difficiles de travail, nous continuons d'alerter la DRH sur les messages de certains directeurs ou chefs de service qui suscitent incompréhension, colère et démotivation ; un exemple avec cet extrait d'une communication de DJF « le taux de 100% reste exceptionnel, situation très rare, réservé qu'à certains contextes ». En 1968, il était écrit sur un mur de Paris, il est interdit d'interdire. En l'espèce, il est interdit de compter jusqu'à cent. Nous vous demandons de bien vouloir mettre fin à ces menaces réitérées et faire confiance à la responsabilité des personnels.</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -rappelle que les managers sont encouragés à poursuivre leur effort de différenciation dans la fixation des taux d'atteinte, afin de mieux reconnaître les collaborateurs dont les efforts, la performance et le niveau d'engagement professionnel le justifie. -indique que dans ce cadre, un taux d'atteinte supérieur 90 % doit traduire un caractère tout particulièrement démontré dans l'atteinte des objectifs et dans l'excellence de la manière de servir, et qu'un taux d'atteinte de 100% doit correspondre à un niveau d'engagement exceptionnel. - prend le point sur la nécessité de faire un bilan concernant la PVO et notamment la PVO-C.
CGT	Rémunération	<p>le forfait mobilités durables : demande d'un rappel pour la mise à jour de la fiche Déplacements domicile-travail en 2021 : le forfait mobilités durables en hausse - Courrier Cadres</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que les modalités de mise en œuvre du forfait mobilité durable sont celles fixées par l'accord QVT du 1^{er} septembre 2020, lequel renvoie à l'application prévues pour la fonction publique (Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat.) - indique que le relèvement de plafond prévu par l'Article 57 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 n'a aucun impact sur les dispositions de l'accord.
CGT	Rémunération	<p>PVO Mise dans la cible des taux de PVO. Négociation de la définition des critères de savoirs être et manières de servir. (Quels sont les documents RH consultables par les personnels sur les critères SMART d'évaluation des savoirs être et les manières de servir à la CDC ?)</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -indique que les règles « SMART » de fixation des objectifs sont détaillées et explicitées en page 6 du guide des campagnes managériales. - Les documents sont disponibles sur Next <ul style="list-style-type: none"> - Pour tous les collaborateurs : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_1971705/entretien-professionnel-annuel-epa et notamment les fiches pratiques https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/955267505_DBFileDocument/campagnes-manageriales-2020-21-fiches-pratiques - Pour tous les managers : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2419721/campagnes-manageriales-c-est-parti - https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/955335540_DBFileDocument/campagnes-manageriales-2020-21-reperes-manageriaux
CGT	SI	<p>Téléphonie Consignes d'utilisation des smartphones professionnels Présentation de la softphonie aux CSSCT</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -indique qu'une fiche service Next dédiée aux smartphones professionnels et aux bonnes pratiques associées a été élaborée : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_332021/mon-telephone-mobile-smartphone

SNUP	SI	<p>Utilisation de la caméra lors de réunions via Skype ou Teams : de nombreux agents remontent au SNUP qu'ils sont incités contre leur gré à activer leur webcam lors de réunions à distance sur TEAMS ou Skype. Il apparaît donc nécessaire qu'un rappel soit fait aux managers afin qu'aucun reproche (remarque, manière de servir à l'approche des EPA) ne soit adressé aux personnels qui ne souhaitent pas faire de visio avec caméra sur TEAMS ou Skype en TOD. Nous rappelons que cette pratique doit uniquement se baser sur le volontariat. De manière générale, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de leur caméra aux salariés en télétravail qui participent à des visioconférences. Cette recommandation découle du principe de minimisation des données, consacré par l'article 5.1.c du RGPD et selon lequel les données traitées doivent être « adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées » : or, dans la plupart des cas, une participation via le micro est suffisante. Bien que la diffusion de l'image puisse participer à la convivialité dans une période d'éloignement de ses collègues, le télétravail, particulièrement lorsqu'il est subi en raison de la crise sanitaire, peut porter atteinte au droit au respect de la vie privée, <u>tout particulièrement aux autres personnes présentes au domicile</u>. Dès lors, un salarié doit pouvoir en principe refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence en mettant en avant les raisons tenant à sa situation particulière. Seules des circonstances très particulières, dont il appartiendrait à l'employeur de justifier, pourraient rendre nécessaires la tenue de la visioconférence à visage découvert. Le SNUP vous demande expressément de faire un Flash sur ce sujet afin que l'utilisation de ces outils se fasse en toute sérénité</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique n'avoir aucunement préconisé de contraindre les agents d'activer leurs caméras ; - souligne que l'activation de la caméra peut être souhaitable dans certaines circonstances, par exemple pour les entretiens bilatéraux, EPA, réunions d'équipes, formations, afin de s'assurer de la réception des messages et de la dimension non verbale de la communication, en plus de la convivialité ; - souligne que certaines bonnes pratiques sont encouragées au sein des collectifs de travail, notamment une demande formulée de manière bienveillante et sans caractère obligatoire, le fait de prévenir si possible en amont, ou encore le fait de proposer un allumage des caméras au début et à la fin d'une réunion (par exemple pour les réunions d'équipes) » - ajoute qu'une communication sur le sujet, rappelant notamment que l'activation de la caméra est un acte volontaire sans aucune obligation pour les participants est diffusée sur Next : <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2464987/activer-sa-camera-en-reunion-c-est-mieux-mais-pas-obligatoire</p>
UNSA	MSG	<p>Demande d'un point sur les conditions de prêts à la MSG en raison du durcissement des conditions (taux d'endettement passé de 33% à 30%, refus de CNP Caution, délais d'instruction des demandes).</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'engage à faire un point sur ce sujet lors de la prochaine réunion des DS EP.
CGT	Emploi/ Mobilité	<p>Plan de relance CDC appliqué à la CDC en interne : La DRH a-t-elle prévu un plan d'action pour soutenir les jeunes qui cherchent des stages et des apprentissages (hausse des recrutements en 2021) ?</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - renvoie à l'agenda social 2021 notamment les négociations portant sur le thème de l'emploi.
SNUP	Emploi/ Mobilité	<p>EPA et les délais consentis aux agents : de plus en plus de managers, chaque année, accordent peu de temps à leurs collaborateurs entre la convocation et la date de l'EPA et entre la date de l'EPA et la date ultime pour le collaborateur pour communiquer ses</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -souligne que le guide des campagnes managériales mentionne à deux reprises ce délai de 8 jours :

		observations. Le SNUP vous demande, ainsi que c'est le cas dans de nombreux ministères, qu'il soit indiqué au début de la fiche EPA que les agents disposent de 8 jours ouvrés minimum entre la date de la convocation et la date de l'EPA, ainsi qu'entre la date de l'EPA et la date ultime pour le collaborateur pour communiquer ses observations. Il s'agit du respect du droit des agents qui doivent pouvoir préparer sérieusement leur entretien annuel et leurs observations à l'égard des appréciations formulées par leur hiérarchie.	<p>-page 19 : « La date de l'entretien professionnel annuel (EPA) est proposée par le SHD à son collaborateur au moins 8 jours à l'avance. »</p> <p>-page 14 : « Les entretiens à distance devront respecter les règles applicables aux entretiens organisés sur site, à savoir le respect du délai de préavis de 8 jours minimum et des horaires de travail du collaborateur tels qu'ils découlent de l'Engagement interne de service, ainsi que la fixation d'un créneau horaire permettant l'examen des différents points prévus (cf. infra). »</p>
UNSA	Gestion du temps	CAA et alimentation CET : pour quelle(s) raison(s) est-il impossible de déposer des jours dans son CET l'année de la demande d'entrée dans le dispositif CAA, du fait de la campagne d'alimentation des CET réalisée uniquement au mois de décembre ? (exemple d'une entrée en CAA au 1/1/2022, demande au 31 octobre 2021 – date limite d'entrée dans le dispositif-, le placement de jours pendant la campagne CET 2021 en décembre 2021 ne sera pas pris en compte indique la DRH). Ceci contrevient à la bonne application de l'accord, au détriment des salariés souhaitant en bénéficier en 2021.	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que la non-éligibilité des agents en CAA à l'alimentation du CET est bien conforme à l'accord ; - précise dans le cas de l'exemple cité, un agent qui entre dans la CAA le 1^{er} janvier doit déposer sa demande deux mois avant, soit le 1^{er} novembre. A partir de ce dépôt, sa situation est figée, sa demande analysée notamment au regard du volume des jours qui peuvent venir compléter sa rémunération. Dans ce cas, permettre l'alimentation du CET n'a aucun sens, puisqu'un agent qui alimenterait son CET le 31 décembre perdrait ces jours dès le 1^{er} janvier, date de son entrée dans la CAA puisqu'en aucune manière ces jours ne pourraient permettre un réexamen de sa demande pour venir modifier le nombre de jours venant compléter la rémunération. - prend les points concernant le souhait d'une souplesse sur l'alimentation du CET lors d'une CAA et le besoin de communiquer sur l'importance de se signaler à la DRH suffisamment en amont.
UNSA	Gestion du temps	Temps de travail avec changement de régime temps de travail (passage au forfait temps) lors d'une mobilité et ses conséquences : perte de jours crédits d'heures qui ne peuvent être consommés étant donné la charge de travail accrue générée par la transition de changement de fonction (formation du remplaçant...). Demande d'une flexibilité pour permettre la consommation de ces jours sur l'année ou les 6 mois suivants.	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique que l'application d'un régime de forfait jours neutralise le décompte du temps de travail en heures et tous les attributs qui lui sont liés, dont la récupération de jours de crédit d'heures. Il est donc impossible d'accéder à cette demande et les consommations de crédit d'heures éventuelles doivent intervenir avant le changement de régime pour ne pas être perdues. - prend le point sur le besoin de flexibilité.
CGT	Gestion du temps	La prorogation au 30/06/2021 du dispositif d'imposition de congés payés dans la limite de 6 jours : impact à la CDC	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indique qu'il n'est pas envisagé à ce stade d'imposer la prise de jours de congés aux salariés de l'Etablissement public.
CGT	Gestion du temps	Journée de solidarité : Demande de prise en charge par la direction	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -rappelle que le dispositif de la journée de solidarité vise à ce que l'effort de solidarité soit porté par l'ensemble des salariés ; -indique qu'elle ne souhaite pas remettre en cause les modalités d'application de ce dispositif national à la Caisse des Dépôts.

ANNEXE



SPC Seine moyenne-Yonne-Loing



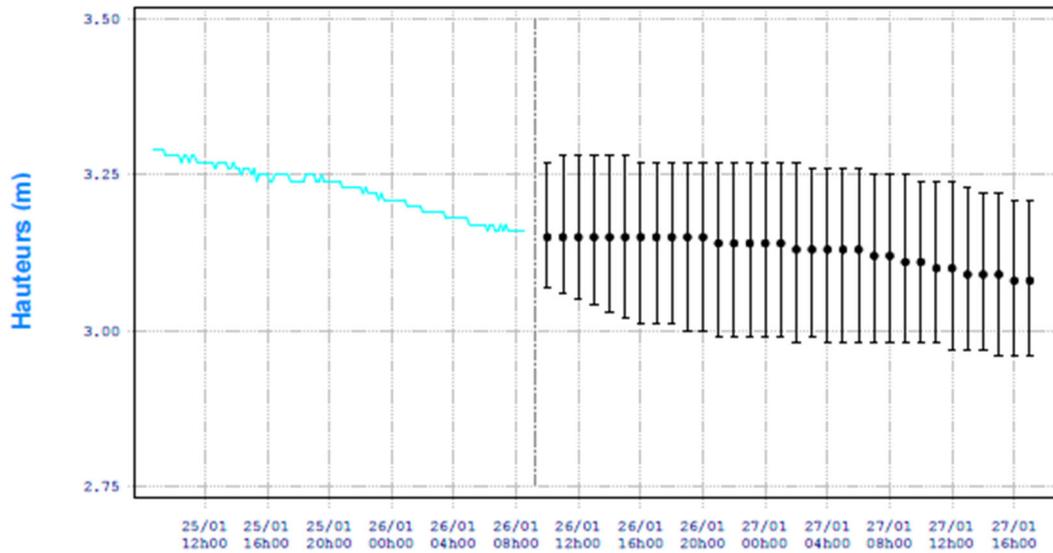
Tronçon: Seine à Paris

Station: Paris [Austerlitz - Station débitmétrique ultrasons]

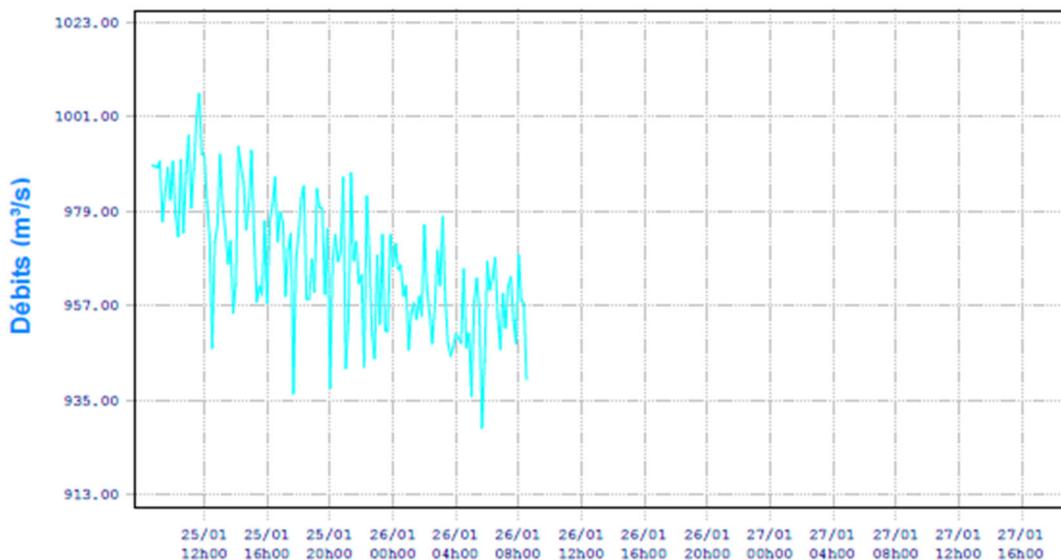
Production de prévisions du 26/01/2021 08:57

Dernière observation: 3.16 m // 939.9 m³/s le 26/01 08:30

La prévision comporte des incertitudes : le niveau attendu a 1 chance sur 10 de dépasser la tendance haute et 1 chance sur 10 d'être inférieur à la tendance basse.



Pas de valeurs de prévision de débits sur la station pour cette période...



— Observations [Symbol] Prévision Vigicrues