

**TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**

21 janvier 2021

N° Regis- tre	OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel	Réponses des directions
---------------------	----	--------	--	-------------------------

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 4893 à 4955

		Crise sanitaire		
4895	CFDT	Vaccin covid 19	3)La CFDT demande qu'une campagne pour le vaccin covid-19 pour les agents volontaires soit mise en place (cf. réussite de la campagne « grippe »)	La vaccination Covid est effectivement envisagée dans l'ordonnance « Covid ». Toutefois, la Caisse des Dépôts est en attente de la publication des décrets qui en définiront les modalités, et se conformera aux directives des autorités sanitaires.
4918	CGT	Vaccin covid 19	Vaccination Covid La CDC compte elle proposer une campagne vaccinale Covid - lorsque cela sera possible en entreprise - ?	La vaccination Covid est effectivement envisagée dans l'ordonnance « Covid ». Toutefois, la Caisse des Dépôts est en attente de la publication des décrets qui en définiront les modalités, et se conformera aux directives des autorités sanitaires.
4896	CFDT	Tableau prévisionnel présences sur sites	4)Flash info services N°40 : la reprise sur site 1 jour, la CFDT demande à la direction si un tableau prévisionnel du nombre d'agents présents par bureaux et sur sites est disponible ?	La Direction ne dispose pas d'un tel tableau prévisionnel. En revanche, les représentants du personnel en CSSCT sont destinataire de tableaux hebdomadaires détaillant les présences sur sites.
4898	CFDT	Bureaux	6)La direction s'est-elle assurée que tous les bureaux étaient bien aux normes pour l'accueil des agents pendant la crise sanitaire (risque covid-19 / variante) ?	La Caisse des Dépôts a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir l'effectivité des gestes

				<p>barrières sur site : masques chirurgicaux, gel et lingettes à disposition de tous. La distanciation physique recommandée, actuellement de 1m, a été mise en œuvre à la fois dans les bureaux et dans les restaurants, à charge pour chaque collaborateur de la respecter. La mise en place du TOD diminue grandement le risque de contact par ailleurs.</p> <p>Pour les personnes vulnérables, voir le flash info n° 37, tout a été mis en œuvre également pour les éloigner de tout risque, notamment par la mise en place du TOD. La médecine du travail n'a pas été sollicitée par ces personnels quand leur présence est nécessaire sur site. Les différents contrôles réalisés sur site par le réseau de vigilance n'ont pas relevé des situations non conformes en terme de distanciation des bureaux, néanmoins, il est nécessaire parfois de rappeler l'exigence du port du masque dans les bureaux partagés, même lorsque la distance est respectée.</p> <p>L'employeur prendra les dispositions nécessaires, si les consignes des gestes barrières devaient évoluer.</p>
		GESTION DU TEMPS		
4894	CFDT	Accord QVT et télétravail	2)La CFDT dénonce ouvertement que l'accord QVT n'est pas respecté par la plupart des directions : les 2 jours TT ou les 45 jours flottant sont imposés. Quid du dialogue social ?	Les dialogues collectifs ont vocation à définir en fonction des activités exercées les modalités d'organisation les mieux adaptés.
4897	CFDT	Badgeage et couvre-feu	5)Aux agents qui se rendront sur site 1 jour par semaine pendant les 2 semaines de couvre-feu à 18h, la CFDT souhaite que les agents ne soient pas pénalisés par le badgeage. Dans ce cadre, la CFDT demande des mesures spécifiques écrites pour le personnel qui doit aller chercher un enfant avant 18h à l'école ou la garderie.	La direction des ressources humaines a demandé aux services, dans le contexte actuel de couvre-feu, de faire preuve de bienveillance sur l'aménagement des horaires, dans le respect des engagements internes de service.

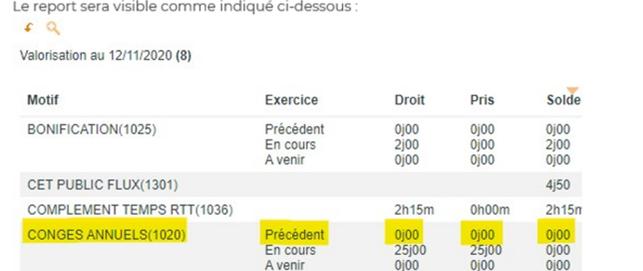
4915	CFDT	Télétravail	<p><u>Rappel de la question n°4892 (DPP du 03/12/2020) :</u></p> <p>Le télétravail peut-il s'exercer depuis un domicile situé hors du territoire français ?</p> <p><u>Réponse de la direction :</u></p> <p>La direction répondra ultérieurement à cette question</p>	<p>En application de l'accord et avec l'élargissement du télétravail à « tout autre lieu privé » que le domicile principal, le télétravail peut s'exercer hors du territoire français.</p> <p>Toutefois, le lieu de télétravail doit être compatible avec la règle permettant au manager, avec un préavis de 48 heures (qui peut être réduit en cas d'urgence), de fixer la modification du jour de télétravail.</p> <p>La question de la couverture des dommages hors du territoire par les assurances de matériel souscrites par la Caisse des Dépôts est en cours d'expertise par DJF.</p>
4902	UNSA	Télétravail et remboursement de frais engagés	<p>Quelles sont les dispositions dont relèvent les personnels entrés en télétravail et ce dûment autorisés par leur hiérarchie et les RH au cours du 1^{er} semestre 2020 ? Certains ont engagé à ce titre des dépenses, notamment des frais de diagnostic électrique conséquents conformément aux dispositions de l'accord télétravail en vigueur à ce moment-là.</p> <p>En effet, la DRH indique que ces dépenses ne peuvent être pas être prises en charge au motif que l'accord télétravail a été « suspendu » pendant la 1^{ère} période de confinement et qu'il leur faut procéder à une nouvelle demande de télétravail. Or le nouvel accord ne comporte plus l'obligation de fournir de certificat de conformité de diagnostic électrique, alors que ces dépenses ont dû être effectuées à la demande expresse de la DRH. Dès lors, pour quelle raison les dispositions de l'accord de télétravail antérieur, en vigueur au moment de la demande et de sa validation, ne s'appliquent-elles pas ?</p> <p>Comment doivent procéder les personnels concernés pour être remboursés ou indemnisés des frais engagés ?</p>	<p>Les agents ayant déposé leur demande de télétravail au cours du 1er semestre et ayant engagé à ce titre des frais pour réaliser un diagnostic électrique se verront remboursés de ces frais.</p> <p>Concernant les frais engagés au cours du 1^{er} confinement, autres que les frais de diagnostic électrique, un remboursement possible à hauteur de 75€ pouvait être demandé, les modalités incluant la possibilité, avant l'entrée en télétravail dans le cadre du nouveau dispositif, de présenter une facture d'équipement mobilier pour remboursement.</p>
4906	UNSA	Télétravail	<p>Il nous est rapporté que dans de nombreux services ou directions, consigne a été donnée de ne valider aucune demande et/ou changement de télétravail. Or un certain nombre de collègues attendent cette validation de façon à pouvoir s'équiper (fauteuil ergonomique notamment) conformément aux modalités de l'accord télétravail. Qu'en est-il exactement ? Les personnels seront ils remboursés de leurs achats de mobilier adapté ?</p>	<p>Les dialogues collectifs se poursuivent encore dans certains collectifs de travail. Afin de ne pas pénaliser les agents, il a été décidé, depuis le 2^{ème} confinement, de transposer aux personnels placés en TOD du fait de la crise sanitaire, les dispositions de l'accord télétravail définissant les modalités de prise en charge par la Caisse des Dépôts des frais complémentaires d'équipements qui pourront être engagés par les</p>

				agents pour bénéficier d'équipements complémentaires (siège, écran...).
4907	UNSA	Télétravail et indemnité frais repas	Pour quelles raisons les personnels en télétravail et en TOD par la force des choses actuellement de tout l'EP ne peuvent-ils bénéficier de tickets restaurant ou d'une indemnité compensatoire à l'instar des personnels affectés en DR ? Il s'agit en effet d'une inéquité/rupture d'égalité flagrante de traitement, d'autant plus incompréhensible qu'elle n'est pas conforme au code du travail qui prévoit l'indemnisation des frais engagés par le télétravailleur. Que compte faire la direction pour rétablir les droits des personnels à cet égard ?	L'attribution de tickets restaurant aux personnels des directions régionales est liée à l'absence d'offre de restauration collective sur site. Les personnels bénéficiant d'une offre de restauration collective proposée par l'AGR ne bénéficient pas de tickets restaurant.
4908	UNSA	Télétravail et badgeage	A la suite des nouvelles mesures de couvre-feu anticipé et d'un potentiel reconfinement prochain, de nombreux collègues en télétravail contraint ou non réitèrent leur souhait de pouvoir badger au vu de de leur charge de travail pouvant entraîner un dépassement du poids de journée bien au-delà des 7h30 réglementaires, et ceci sans prise en compte de ces heures dûment travaillées. Compte tenu de cette situation qui perdure, que compte faire la direction ?	Les agents au décompte horaire badgent sur leur poste de travail lorsqu'ils sont sur site. En télétravail, le compteur temps de travail des agents au décompte horaire est mis à jour automatiquement sur la base du poids de journée inhérent à l'E.I.S. Il n'y a donc pas de badgeage sur le poste de travail lors du télétravail. (cf. article 9 , page 10 de l'accord (consolidé) de télétravail).
4924	CGT	Télétravail	<p>Télétravail</p> <p>a) Une responsable qui prend 3 jours de télétravail peut-elle refuser la même chose pour ses équipes ?</p> <p>b) Peut-elle imposer le télétravail ?</p> <p>c) Peut-elle imposer des jours identiques de télétravail ?</p> <p>d) Peut-on imposer un jour commun sur site entraînant une occupation complète d'un bureau ?</p>	<p>Rien ne fait obstacle à ce qu'un responsable qui bénéficie d'un avis favorable de sa hiérarchie sur sa demande de télétravail à hauteur de 3 jours par semaine apprécie les demandes des membres de ses équipes en fonction des contraintes opérationnelles liées à leur activité.</p> <p>L'article 5 (1^e alinéa) de l'accord prévoit que : « <i>le télétravail repose sur le principe du volontariat ... même si sa mise en œuvre ... peut déterminer une approche concertée préalable au sein [du] collectif [de travail].</i> »</p> <p>En fonction des conclusions des ateliers de dialogue collectif, pour le bon fonctionnement du collectif de travail, il est possible de définir des jours communs sur site et donc des jours en télétravail.</p>

				<p>Hors période de crise sanitaire, il est possible en fonction des conclusions des ateliers de dialogue collectif de définir un ou des jours de présence sur site pour l'ensemble du collectif de travail.</p> <p>Il est rappelé que les agents peuvent, le cas échéant, solliciter l'appui de leur référent télétravail.</p>
4911	UNSA	Crédits-débits horaires	<p>Gestion du temps/crédit-débit d'heures</p> <p>Les personnels au badgeage ont vu leur compteur Tempo débité de 1h20 pour le 1^{er} trimestre au titre de la quote-part de journée de solidarité. Or actuellement et vraisemblablement encore pour un certain temps, ces personnels majoritairement en TOD ou télétravail ne peuvent effectuer de crédits d'heure et se trouvent potentiellement en risque de se voir pénalisés (maladie, etc...) et perdre des droits à congé voire financièrement par le débit d'une journée sur leur paie.</p>	<p>Les salariés se trouvant en débit horaire ne subiront pas de prélèvement sur salaire durant le premier semestre.</p>
4912	UNSA	Gestion du temps & Alimentation CET	<p>Des salariés ont rencontré en fin d'année 2020 des problèmes avec TEMPO, l'outil présentant des dysfonctionnements les empêchant d'alimenter leur compteur CET. Ils ont donc procédé à ces demandes via le formulaire papier, lesquelles ont été refusées par la Gestion du temps au motif que l'alimentation des CET doit se faire exclusivement via l'outil TEMPO. Cette rigidité est incompréhensible, de surcroît en cette période sensible, s'agissant de défaillances informatiques de l'outil et/ou des conditions de travail dégradées à distance. De plus, aucune réponse n'est apportée à ces personnes lorsqu'elles demandent quelle est la solution pour résoudre cette problématique. Que compte faire la DRH à cet égard pour ces personnes pénalisées par des dysfonctionnements indépendants de leur volonté ? Pour quelle raison les procédures dégradées (formulaire papier) ne sont-elles pas appliquées quand @tempo ne fonctionne pas ?</p>	<p>L'analyse des demandes qui sont parvenues au service de la gestion du temps, arguant d'un dysfonctionnement de l'application, a permis de constater que les anomalies imputées à l'application étaient en fait des erreurs de manipulation.</p> <p>Passé le 31 décembre, il n'a effectivement plus été possible de prendre en compte des alimentations CET à effet rétroactif, notamment en raison des interventions nécessaires pour mettre en œuvre l'avenant à l'accord CET de juillet 2020. Aussi, les demandeurs se sont vus valider le principe d'un report de congés annuels 2020 sur 2021, en vue d'une consommation en janvier, ce qui permettait de ne pas perdre ses droits à congés. Le cas échéant, des modifications de motifs d'autorisations d'absences ont été accordées afin d'éviter aux personnes concernées de perdre des jours.</p>

4932	CGT	Campagne « don de jours »	<p>Don de jours campagne 2020 et cumulé</p> <p>a) Combien de jours ont été donnés en 2020 ?</p> <p>b) Combien de jours ont été donnés depuis le début du dispositif ?</p> <p>c) Combien ont été affectés, pour combien de personnes acceptées depuis le début</p> <p>d) Combien de personnes ayant fait une demande à bénéficier de jours depuis le début ?</p>	<p>a) 183 jours ont été donnés en 2020</p> <p>b)</p> <table border="1" data-bbox="1518 217 2145 568"> <thead> <tr> <th></th> <th>Campagne 2015/16</th> <th>Campagne 2016/17</th> <th>Campagne 2017/18*</th> <th>Campagne 2018/19(1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CDC Fonds d'amorçage</td> <td>135</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Abondement CDC 2015</td> <td>374</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dons campagne</td> <td>456,5</td> <td>148,5</td> <td>251,5</td> <td>540,5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>965,5</td> <td>1114</td> <td>1181</td> <td>1655,5</td> </tr> <tr> <td>Jours consommés</td> <td></td> <td>184,5</td> <td>66</td> <td>147</td> </tr> <tr> <td>Total net</td> <td>965,5</td> <td>929,5</td> <td>1115</td> <td>1508,5</td> </tr> </tbody> </table> <p>c) Combien ont été affectés, pour combien de personnes acceptées depuis le début ?</p> <table border="1" data-bbox="1518 689 2145 880"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de cas</th> <th>Jours attribués</th> <th>Jours consommés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>4 cas</td> <td>210</td> <td>184,5</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>5 cas</td> <td>128</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>7 cas</td> <td>182</td> <td>147</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>5 cas</td> <td>130</td> <td>106</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>7 cas</td> <td>183</td> <td>183</td> </tr> </tbody> </table> <p>d) Combien de personnes ayant fait une demande à bénéficier de jours depuis le début ?</p> <p>28 dossiers</p>		Campagne 2015/16	Campagne 2016/17	Campagne 2017/18*	Campagne 2018/19(1)	CDC Fonds d'amorçage	135				Abondement CDC 2015	374				Dons campagne	456,5	148,5	251,5	540,5	Total	965,5	1114	1181	1655,5	Jours consommés		184,5	66	147	Total net	965,5	929,5	1115	1508,5	Année	Nombre de cas	Jours attribués	Jours consommés	2016	4 cas	210	184,5	2017	5 cas	128	66	2018	7 cas	182	147	2019	5 cas	130	106	2020	7 cas	183	183
	Campagne 2015/16	Campagne 2016/17	Campagne 2017/18*	Campagne 2018/19(1)																																																											
CDC Fonds d'amorçage	135																																																														
Abondement CDC 2015	374																																																														
Dons campagne	456,5	148,5	251,5	540,5																																																											
Total	965,5	1114	1181	1655,5																																																											
Jours consommés		184,5	66	147																																																											
Total net	965,5	929,5	1115	1508,5																																																											
Année	Nombre de cas	Jours attribués	Jours consommés																																																												
2016	4 cas	210	184,5																																																												
2017	5 cas	128	66																																																												
2018	7 cas	182	147																																																												
2019	5 cas	130	106																																																												
2020	7 cas	183	183																																																												
4949	CFE-CGC	Bilan campagne « don de jours »	<p>Campagne « Dons de jours » :</p> <p>Combien de jours ont été cédés dans le cadre de la campagne « dons de jours » ?</p>	183 jours ont été donnés en 2020																																																											
4950	CFE-CGC	Bilan campagne CET	<p>Congés « CET » :</p> <p>Combien de jours ont été épargnés sur le CET durant la dernière campagne ?</p>	Les éléments de bilan seront établis et fournis au mois de mars.																																																											

4951	CFE- CGC	Bilan écrêtements	Heures écrêtées : Combien d'heures ont été écrêtées en fin d'année ?	Les éléments de bilan seront établis et fournis à partir du mois de mars.
4952	CFE- CGC	Jours de congés non consommés	Congés : Quel était au 31 décembre le nombre de jours de congés non-consommés par les collaborateurs qui ont pu être basculés sur janvier 2021 ?	Les reports de congés 2020 sur 2021 ne sont pas encore effectifs, et seront probablement effectifs sur la première quinzaine de février.
4917	CGT	Jours de congés non pris durant le confinement	1er confinement et congés imposés Combien de jours ont été retirés sans avoir été pris : par direction, grade et genre ?	Les éléments de bilan seront produits à partir du mois de mars
4927	CGT	Solde de congés 2020 dans @Tempo	TEMPO L'accord sur les congés prévoit la possibilité de prendre des congés 2021 jusqu'au 31/01/21. Dans Tempo il n'est pas possible de visualiser le reste de congés 2020. Comment la direction va -t-elle communiquer au personnel leur solde 2020 de congé ?	Les opérations de report seront effectuées durant la première quinzaine de février, à effet du 1 ^{er} janvier. Concernant la consultation du solde, le mode opératoire ci-dessous est disponible dans @Tempo via « Archi » :

				<p>Consulter son report de congés</p> <p>Cliquez sur Mon compte /Absences & Evènements</p>  <p>Cliquez sur la flèche orange ci-dessous afin d'accéder au détail de votre solde :</p>  <p>Le report sera visible comme indiqué ci-dessous :</p> 
4942	SNUP	Droit à la déconnexion	<p>2.Durées de travail trop longues et risques de burn out : pendant la crise sanitaire passée et en cours, il s'avère que le TOD impose des conditions de travail non optimales amenant les agents à réaliser les objectifs notamment pendant le week-end au vu du nombre de connexions notifiées pendant le WE pour les agents activant le VPN. Quelles sont les mesures correctrices mises en place par la DRH ? Les messages relatifs au droit à la déconnexion sont-ils réintégrés automatiquement dans la messagerie Outlook par ICDC ? Pourquoi pas une déconnexion automatique passé le délai de 10H et le blocage du portable jusqu'au lendemain.</p>	<p>Un ensemble d'actions est prévue sur le premier semestre concernant notamment le droit à la déconnexion, le partage des bonnes pratiques sur les outils, de manière globale et en lien avec la communauté des change makers et notamment les equipier.e.s</p> <p>Par ailleurs, l'agenda social prévoit des réunions consacrées au droit à la déconnexion en février et mars prochain (dates prévisionnelles : 12 février et 3 mars).</p>

4934	CGT	Arrêts maladie de longue durée et arrêts de travail	<p>Rappel de la question DPP n°4837 : 5.Arrêt maladie de longue durée</p> <p>a) Combien d'arrêt maladie de longue durée de 15j et de 30j par Direction , par genre , en 2019 , et en 2020 (à fin Nov.)</p> <p>b) Quelle a été la durée moyenne des arrêts de travail (au-delà de 3j) par Direction , par genre , en 2019 , et en 2020 (à fin Nov.)</p> <p>Réponse de la direction : Le traitement de cette question nécessite un délai supplémentaire, il y sera donc répondu ultérieurement.</p> <p>Toutefois, la page 53 tableau 1.48. du bilan social pour 2019 contient des éléments partiels de réponse sur ce sujet.</p>	<p>Les tableaux figurant en annexe apportent les éléments de réponse sur l'année 2019. Il est précisé que ces statistiques nécessitent un retraitement complet des données d'absence du Bilan Social dont les durées d'arrêt sont calculées sur un autre périmètre.</p> <p>Compte tenu des différentes productions réglementaires, études et vérifications techniques en cours, les statistiques portant sur l'année 2020 ne pourront pas être fournies avant mars.</p>
		RETRAITE		
4893	CFDT	Personnels partant en retraite durant la crise sanitaire	<p>1)La CFDT demande si des mesures particulières ont été mise en place pour tous les personnels qui partaient à la retraite en 2020 /2021 durant la crise sanitaire (courrier, mail, téléphone, aide psychologique...). Beaucoup ont souffert de ce départ « vide et sans contact humain ».</p>	<p>Les pratiques en la matière diffèrent selon les directions. La Direction prend le point et indique travailler sur une procédure pour l'accompagnement des départs en retraite à l'échelle de l'Etablissement public.</p> <p>Par ailleurs, il est rappelé que le service social accompagne les retraités, ce service étant également le point d'entrée naturel pour l'accès à d'autres prestations de la MSG (prêts à taux zéro par exemple) ou d'autres acteurs sociaux comme les mutuelles ou les caisses de retraite.</p> <p>Il convient de rappeler qu'à l'instar des structures associatives en charge de l'action sociale dans l'univers</p>

				de la fonction publique, la MSG sous l'égide de la CDC, continue d'accompagner ses anciens agents dans de nombreux domaines pendant la retraite. De même, le COSOG propose des prestations dédiées aux agents retraités.
4909	UNSA	Cotisations retraites complémentaires	Il nous est remonté par plusieurs salariés que les relevés et estimations retraites AGIRC/ARRCO ne comportent pas les éléments pour 2019 et 2020. L'employeur CDC est-il bien à jour de ses déclarations de cotisations retraites complémentaires ?	<p>Les déclarations de cotisations retraites complémentaires sont bien réalisées par la CDC via le système déclaratif DéclarZen mis en place par l'AGIRC ARRCO. Celle-ci est réalisée au plus tard le 31 janvier de chaque année (en même temps que la DADS).</p> <p>Pour 2020, il est normal que rien n'apparaissent sur le relevé de carrière des agents de droit privé puisque la déclaration sera réalisée par la Caisse des Dépôts fin janvier 2021 (à noter que le SI est en maintenance jusqu'à fin février 2021).</p> <p>Pour 2019, la déclaration a bien été faite mais visiblement non encore traitée par l'organisme.</p>
4953	CFE-CGC	Départs à la retraite 2020	Quel a été le chiffre exact des départs à la retraite 2020 ?	Le nombre des départs à la retraite en 2020 est de 43.
4948	SNUP	Démarches départs à la retraite	8.Nombreux départs à la retraite dans les 5 ans : de nombreux collègues bientôt concernés nous font part de leur inquiétude et de leur colère de ne pas disposer de collègues qui pourraient les renseigner sur les démarches à effectuer, NEXT ne répondant pas à leur besoin. Nous renouvelons notre demande pour la mise à disposition de 2 ou 3 personnes pour assurer ce service, car il y a un gros besoin dans ce domaine.	<p>Le Centre de relation clients RH (CRC RH) est à disposition des agents pour leur apporter des éléments de premier niveau sur les démarches à effectuer. Les gestionnaires RH de proximité peuvent en outre leur fournir des renseignements complémentaires spécifiques à leur situation individuelle.</p> <p>La Direction s'efforcera d'optimiser cette offre d'accompagnement.</p>

		AVANCEMENTS / PROMOTION		
4900	UNSA	Promotions TS et accord cadre	<p>Promotions TS & accord cadre Comment est-il procédé au choix des promotions de techniciens supérieurs accordées au titre des dispositions de l'accord cadre ? Un dossier de promotion doit-il être présenté par le TSU ? par sa hiérarchie ? Quels sont les critères retenus ? (âge, ancienneté). L'équilibre F/H de cette catégorie est-il pris en compte ? Il semblerait au vu des dernières campagnes que ce ne soit pas le cas.</p>	<p>Par défaut un technicien supérieur (TS) promu devient attaché d'études (AET). Toutefois, ceux qui détiennent un indice supérieur à 535 sont directement promus chargés d'études A (CEA).</p> <p>Pour le passage dans l'une de ces deux qualifications, la demande de promotion <u>au choix</u> peut être à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.</p> <p>L'accord-cadre 2019-2021 fixe à 20% des effectifs au 01/01/2019 le volume des promotions sur 3 ans. Au 1^{er} janvier 2019, l'effectif payé est de 58 techniciens supérieurs, cela conduira à 12 promotions au choix sur 3 ans soit 4 par an.</p> <p>Concernant la demande à l'initiative du salarié, le dossier est à disposition dans Next à l'adresse suivante : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/288891503_DBFileDocument/dossier-promotion-qualification-superieure-ts-en-aet-ou-cea-annee-2021</p> <p>Concernant la demande à l'initiative de la hiérarchie, le même formulaire est à renseigner (sauf la partie tenant à la motivation). En 2020, l'application de l'équilibre H/F défini par l'espérance mathématique a été respectée.</p> <p>Enfin, il est rappelé que l'accord-cadre 2019-2021 prévoit également 15 promotions à l'<u>ancienneté</u> sur 3 ans (5 par an) en classification de cadre (AET ou CEA) pour les techniciens supérieurs de plus de 55 ans et de</p>

				30 ans d'ancienneté groupe. L'ordre de ces promotions automatiques est déterminé par l'ancienneté dans la qualification de technicien supérieur uniquement. Dans ce derniers cas, le critère H/F n'est pas pris en compte.
4955	CFE-CGC	Promotions	Où peut-on trouver les formulaires de demande de promotion destinés aux cadres ? Sont-ils systématiquement remis aux managers et responsables hiérarchiques et à quel moment ?	Les formulaires ont été envoyés aux différentes directions lors du lancement de la campagne le 8 janvier . Les managers sont invités à se rapprocher de leur département RH métier.
4914	UNSA	Clandrier campagne promotions 2021	Rappel question DPP UNSA décembre 2020 en attente de réponse : Calendrier campagne promotions 2021 <i>Quelles sont les dates de la campagne de promotions au titre de 2021 (promotions TS et cadres) ?</i> <i>Réponse de la direction :</i> Le calendrier est en cours de finalisation. Où en est-on ? Alors que la campagne EPA a démarré, il est étonnant de ne disposer ni des dates de campagne de promotion, ni des formulaires qui ne sont pas disponibles sur Next.	La campagne des promotions est lancée et les informations sur cette campagne sont accessibles sur Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/icms/pr2_1961143/promotion-avancement-titularisation La commission de promotion se tiendra le 24 mars.
4928	CGT	Augmentations individuelles	Augmentation individuelle Une personne recrutée au 1 ^{er} juillet 2020 doit bénéficier de quelle augmentation individuelle minimum et maximum dans le cadre du dernier accord finissant 2021 ?	Une personne recrutée à compter du 1 ^{er} juillet 2020 ne bénéficie pas des augmentations individuelles prévues dans le cadre de la campagne.
4935	CGT	Augmentations individuelles	Rappel de la question DPP n°4848 : N°4720/4701/4763	Des réunions portant sur les enjeux relatifs aux emplois aux compétences et à la diversité au sein de l'EP sont

			<p>Dans quelle instance se traite la discrimination sur l'Age (cf. augmentations annuelles des +55 ans) ?</p> <p>Réponse de la direction :</p> <p>La direction réaffirme son opposition à toute forme de discrimination. Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), des travaux seront engagés avec les organisations syndicales en 2021 sur l'emploi de jeunes et les modalités de rétribution des séniors. Par ailleurs, il est rappelé que toute revendication individuelle et collective est portée par les délégués du personnel.</p> <p>Quel est le calendrier précisément la NAO n'ayant rien donné.</p>	<p>en cours de programmation sur la période d'avril à septembre 2021.</p>
		PRIMES		
4901	UNSA	PVOC 2020	<p>Quels sont les taux d'atteinte des objectifs PVOC pour 2020 ? Quand et comment sont-ils déterminés et communiqués aux bénéficiaires ?</p>	<p>La communication des taux d'atteinte de l'objectif collectif 2020 varie en fonction des Directions. Les remontées sont en cours via les codir de directions ; les agents en seront informés par leur manager.</p>
4944	SNUP	Taux d'atteinte PVO	<p>4. Réunions préalables aux EPA : au cours de ces réunions, est revenue la petite musique imposée depuis l'année dernière, sorte de morale punitive, au cours de ces réunions, il est rappelé avec beaucoup d'insistance aux managers que les PVO avec réalisation à 100 % voire 90% sont déconseillées, mal venues, alors pourtant que durant le 1 e confinement des collègues ont travaillé dans des conditions particulièrement difficiles, certains assis toute une journée à terre dans un couloir, et nos clients n'ont pas eu à en souffrir ; dans ce contexte, cette petite musique punitive apparait encore plus indécente, insupportable, véritable hymne à la démotivation des personnels. Le SNUP voudrait savoir si les RH s'appliquent ces principes qu'elles prônent et pour s'en assurer disposer du pourcentage moyen de réalisation retenu pour les chefs de service RH de l'EP au cours de l'exercice précédent.</p>	<p>Le contexte de l'année 2020 sera à prendre en compte dans l'appréciation de l'atteinte des objectifs et il n'y a aucune consigne visant à fixer en amont un taux d'atteinte global des objectifs pour tous. En revanche, la PVO doit permettre, en tant que levier managérial, de reconnaître et valoriser de manière aussi objective que possible la performance, les efforts et l'engagement professionnel de nos collaborateurs. A cet égard, le taux de 100% ne peut que reconnaître un caractère exceptionnel dans l'atteinte des objectifs fixés, ainsi que du niveau d'engagement professionnel associé. Le principe en la matière demeure réaffirmé, dans les mêmes termes que ceux rappelés chaque année par les circulaires et guides pratiques sur l'évaluation depuis 2017. Par ailleurs, les taux d'atteinte spécifiques à certains types de postes ne sont pas communiqués.</p>

4929	CGT	PVOI hors paliers	<p>PVOI hors cible (question 4332) Que doit faire un agent dont la PVO n'est pas dans les niveaux cibles pour que cela soit régulariser et sachant que ses homologues dans la filière de son emploi sont dans la cible ?</p>	<p>Les questions portant sur les PVO sont à adresser au département RH dont dépend l'agent concerné.</p>
		EPARGNE SALARIALE		
4903	UNSA	EPSENS et retraits sur PEE	<p>Plusieurs collègues nous font part de l'impossibilité de procéder au retrait de leurs avoirs disponibles sur leur PEE. EPSSENS exige en effet l'envoi préalable par courrier postal de justificatifs (copies CI + attestation carte vitale + justificatif de domicile càd EDF-tél etc...) pour procéder à la réactivation de l'option retrait sur le site. Quelles sont les raisons de ces mesures, non mentionnées dans la procédure de retrait des avoirs et non dématérialisées de surcroît ? Celles-ci en effet s'opposent à la bonne et libre disposition des avoirs des personnels et allongent les délais des opérations de retrait, sans visibilité aucune de ce fait pour les détenteurs, et laissant toute latitude à EPSSENS de décider en toute opacité des dates de valeur liquidative qui seront appliquées.</p>	<p>Les modalités de retraits des avoirs PEE en ligne dans l'espace sécurisé EPSSENS n'ont pas été modifiées.</p> <p>Si la question concerne le cas spécifique de certains adhérents CDC dont les avoirs ont été nantis, il nous a été confirmé par nos interlocuteurs d'Epsens qu'il s'agit d'une mesure de sécurité, raison pour laquelle des pièces justificatives complémentaires sont demandées afin de confirmer l'identité du demandeur.</p> <p>En effet, en tant que prestataire de services d'investissement (PSI), Epsens est soumis à l'arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle bancaire et financier et plus particulièrement à la disposition « Protection des avoirs des clients » intégrée au sein même du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme.</p> <p>L'objectif est bien de sécuriser au maximum les avoirs des épargnants et d'éviter toute fraude. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les salariés concernés ne peuvent être prévenus en amont, dans l'éventualité où leur compte aurait été piraté et où leurs coordonnées auraient été modifiées dans leur espace client.</p>

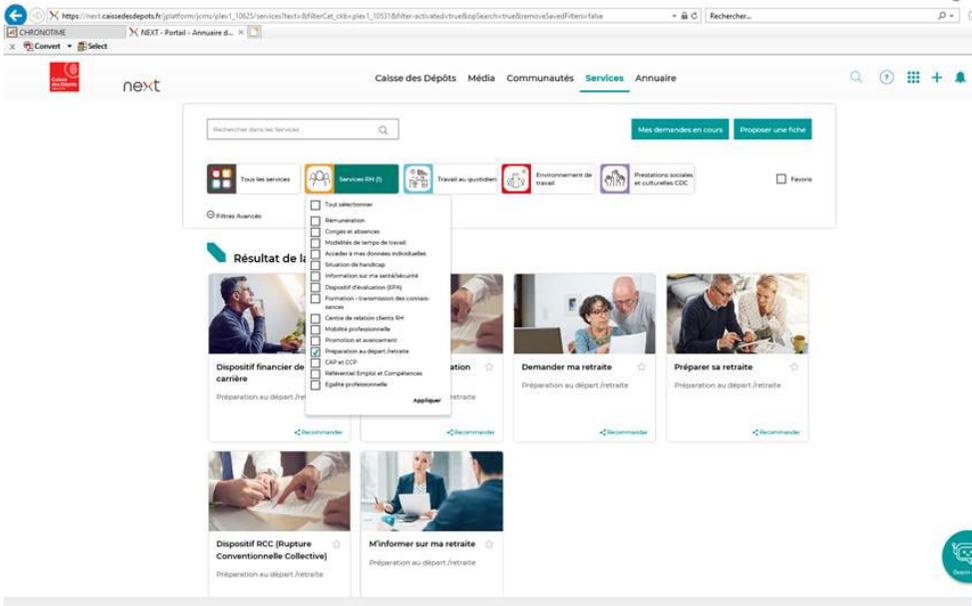
				En cas de message d'erreur, ils sont invités à contacter le centre d'accueil téléphonique d'Epsens (09.69.39.08.32) qui leur expliquera les éléments à fournir pour retirer leurs avoirs.
4904	UNSA	EPSENS et affichage des frais	Il nous est signalé l'absence d'affichage des frais sur le site d'EPSENS.	Le document relatif à la tarification CDC a été réintégré et est visible depuis le 20 janvier 2021 sur l'espace sécurisé.
4905	UNSA	EPSENS et versements occasionnels	Il nous a été signalé l'impossibilité d'effectuer l'opération de versement occasionnel par prélèvement bancaire ainsi que proposé sur le site d'EPSENS. La réponse apportée par la hotline à ce dysfonctionnement est non seulement erronée mais incohérente : procéder à ce versement par carte bancaire – opération impossible pour les personnels CDC - et envoi d'un chèque impossible fin décembre. Une fois de plus, le constat est celui d'un service défaillant, préjudiciable aux adhérents-épargnants CDC clients captifs d'EPSENS.	Compte tenu du contexte sanitaire, les paiements par carte bancaire ont été favorisés en 2020 mais les services de gestion d'Epsens étaient bien présents sur site fin décembre pour réceptionner les chèques à encaisser. Il est donc demandé aux personnels ayant rencontré des difficultés particulières de se manifester auprès du service Epargne Salariale de la MSG (epargne-salariale-MS@caissedesdepots.fr).
		EPA		
4899	CFDT	Révision des objectifs dans le cadre de la crise sanitaire	7)EPA : la CFDT réitère sa question sur la révision des objectifs fixés pour tenir compte de la crise sanitaire actuelle.	Les managers ont été invités à organiser des entretiens individuels avec les salariés dans le cadre du retour progressif sur site pour échanger sur l'impact de la gestion de crise sur leurs missions et sur la réalisation des objectifs fixés en début d'année. Dans le cadre de cet échange, le manager a ainsi pu convenir avec le salarié, si besoin, d'une révision soit des objectifs (ajout, retrait, modification) soit des modalités de mise en œuvre (calendrier, livrables, indicateurs, pondération, etc).

4946	SNUP	Délai EPA	6.EPA délai minimum dont dispose l'agent : est-ce que des instructions particulières ont été données aux managers pour que l'agent dispose d'un délai minimum de validation de son EPA et merci de nous rappeler ce délai ??	Comme le mentionnent les fiches pratiques des campagnes managériales diffusées en décembre 2020, « <i>En fin de procédure, le collaborateur vise son EPA dans Aderh. Le SHD veille également à laisser un délai raisonnable au collaborateur pour prendre connaissance du compte-rendu de l'entretien avant de le signer dans l'outil Aderh.</i> »
4921	CGT	Evaluation savoir être et manière de servir	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 ?	Les règles « SMART » de fixation des objectifs sont détaillées et explicitées en page 6 du guide des campagnes managériales Les documents relatifs à la campagne sont en ligne sur Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_1971705/entretien-professionnel-annuel-epa et notamment les fiches pratiques : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/955_267505_DBFileDocument/campagnes-managerialles-2020-21-fiches-pratiques
EMPLOI/ MOBILITES				
4931	CGT	Recrutement en CDI	CDI vs CDP a) Est-il possible qu'un hiérarchique recrute des personnels en CDI alors que celui-ci est pérennisé en CDP ? b) Quelles sont les différence entre le régime de retraite pour une embauche en CDP et une embauche en CDI privé ?	a)rien ne s'y oppose, la nature du contrat sur lequel un agent est pérennisé dépendant du poste occupé. b) Le régime de retraite de base est assuré pour les 2 statuts par le régime général de sécurité sociale. Les CDP sont affiliés à l'IRCANTEC et les CDI de droit privé à l'AGIRC/ARRCO pour les retraites complémentaires. Ces régimes fonctionnent sur la base d'acquisition de points pour le retraite calculés en fonction du montant du salaire. Toutefois, les taux de cotisations et de rendements sont différents.

		FORMATION/ COMPETENCES		
4926	CGT	Formation en anglais	<p>Formation Pourquoi la formation DATA CAMP proposée par la CDC pour se former aux logiciels de programmation comme SQL ou encore Python est exclusivement en anglais ?</p>	<p>Data camp est une plateforme de formation en ligne proposant environ 300 formations différentes, c'est un site américain qui n'a pas d'équivalent en terme de rapport qualité/prix. Avec cette plateforme, la Caisse des Dépôts a donc fait le choix de l'excellence.</p> <p>Le public visé a généralement un bon niveau en anglais, et il est à souligner que les sujets digitaux et informatiques utilisent de nombreux termes en anglais, ce qui milite pour apprendre directement en version originale.</p>
		SSI/DIGITAL		
4910	UNSA	Application WhatsApp	<p>Utilisation application professionnelle WhatsApp Quelle est la position de la CDC concernant les nouvelles dispositions qui vont être mises en œuvre concernant les données des messageries WhatsApp ?</p>	<p>Whatsapp n'a jamais été recommandé pour des échanges professionnels ; les nouvelles conditions de mises en œuvre (dont le déploiement est néanmoins décalé) militent encore davantage pour une vigilance accrue.</p> <p>Avec l'équipement systématique d'un smartphone professionnel, il est recommandé d'utiliser Teams sur smartphone pour les échanges peu sensibles entre collègues.</p> <p>La DSI travaille également à l'intégration d'une messagerie instantanée 100% française et sécurisée – son nom est Olvid (startup de la Frenchtech). Les premiers retours du pilote sont très positifs.</p>
4941	SNUP	Smartphones	<p>1.Smartphones professionnels : en cas d'intervention ou sollicitation d'un agent au Kiosque sur le smartphone professionnel et le PC mobile, le kiosque demande le mot de passe de la session du poste de travail de l'agent, ce qui est</p>	<p>Comment se fait-il que les prestataires externes notamment informatiques sont non identifiables par une adresse Outlook générique?</p>

			<p>contraire à la charte SSI. Par ailleurs contrairement à la hotline, toute intervention du kiosque ne fait l'objet d'aucune déclaration d'incident, ni du nom de la personne qui est intervenu et d'aucun reporting (d'autant plus qu'il s'agit de prestataires externes soumis aux mêmes règles de sécurité informatique). Comment se fait-il que les prestataires externes notamment informatiques sont non identifiables par une adresse Outlook générique? Quelle mesure corrective est mise en place pour traiter ces failles dans la sécurité informatique de la CDC ?</p>	<p>Les prestataires utilisent une adresse associée à un compte singulier, et non générique. Le référent du contrat CDS (Centre de Service) garde une trace de la personne dans ses effectifs qui a utilisé un compte singulier à une date donnée. Chaque compte est utilisé simultanément par une seule personne, ce qui en fait une grande différence avec un compte générique qui peut être utilisé par plusieurs personnes simultanément.</p> <p>Quelle mesure corrective est mise en place pour traiter ces failles dans la sécurité informatique de la CDC ? Dans les prochaines semaines, une procédure plus sécurisée va être mise en place.</p>
4919	CGT	Messagerie professionnelle	<p>Messagerie professionnelle</p> <ol style="list-style-type: none"> Quelle est la procédure de surveillance des messageries professionnelles ? L'ensemble des personnels de l'EP est-il sous surveillance sur l'envoi de données vers des adresses autres que @caissedesdepots ? Qui effectue ces surveillance ? Faut il des autorisations spéciales et/ou ponctuelles pour analyser le contenu de ces messages et les fichiers joints ? Qui est destinataire des reporting et des anomalies constatées ? 	<p>Afin de décliner les mesures de sécurité de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information, et les engagements pris par chacun des collaborateurs et rappelés dans la charte de sécurité des SI (https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_3_07287/charte-d-utilisation-des-si-2018-5), les équipes sécurité sont effectivement en charge du traitement « Sécuriser les SI » dans le respect de la déclinaison des principes RGPD au sein de la Caisse des Dépôts.</p> <p>Ce traitement prévoit une supervision des échanges de données professionnelles sensibles entre le réseau de la Caisse des Dépôts et l'extérieur, en particulier les emails et pièces jointes émis depuis des messageries professionnelles. Cette surveillance est effectuée par un nombre très restreint de personnes internes au sein de la Direction des Risques pour l'Etablissement Public, qui possèdent les autorisations spécifiques conformément aux modalités prévues dans le traitement « Sécuriser les SI ». Selon les incidents</p>

				constatés, les managers, les RH ou la Direction Juridique peuvent être amenés à être informés.
		RCC/CAA		
4930	CGT	CAA et courrier	<p>CAA et courrier</p> <p>a) quel est le traitement des courriers internes papier des personnels entrant dans l'année d'absence du fait d'une CAA ?</p> <p>b) La personne a-t-elle un action à entreprendre et auprès de qui pour recevoir son courrier ?</p>	<p>Dans l'accord CAA page 12, est stipulée l'action à mener :</p> <p>La personne devra déclarer ses coordonnées postales auprès de M Philippe LEROY, pour tout le courrier EP :</p> <p>• DROITS AUX PRESTATIONS SOCIALES ET A L'ÉPARGNE SALARIALE PENDANT LE DISPOSITIF</p> <p>Durant la première période : il n'y a aucun changement concernant la protection sociale et les droits à l'épargne salariale.</p> <p>Certaines démarches sont à faire à la fin de la première période, avant le départ de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restituer le véhicule de fonction, • Restituer tous les équipements informatiques, téléphoniques et autres, qui sont propriété de la CDC, • Vérifier que toutes les données à caractère personnel de la messagerie et de l'environnement bureautique « Mes documents » ont bien été supprimées avant de signer le document autorisant la CDC à y accéder après le départ, • Vérifier que tous les documents professionnels ont bien été déposés sur des répertoires partagés sur le réseau, • Veiller à ne laisser aucun effet personnel dans les bureaux,

				<ul style="list-style-type: none"> • Remplacer l'adresse e-mail professionnelle par une adresse e-mail privée pour l'accès au coffre-fort électronique ainsi qu'à Sésalis, • Signaler un éventuel changement d'adresse afin de pouvoir recevoir des courriers ou le journal CDscope. Si le collaborateur ne souhaite pas recevoir CDscope, il peut le signaler au service communication, • Obtenir le remboursement du solde de la carte AGR en se présentant aux caisses avec une Carte bleue et rendre le badge s'il n'est pas prévu de continuer à l'utiliser.
4933	CGT	RCC dans Next	<p>Next Est-il normal de trouver l'item RCC dans le service RH « préparation à la retraite » ?</p>  <p>The screenshot shows the 'next' portal interface. At the top, there's a search bar and navigation tabs for 'Calisse des Dépôts', 'Média', 'Communautés', 'Services', and 'Annuaire'. Below the search bar, there are several service icons: 'Tous les services', 'Services RH', 'Travail au quotidien', 'Environnement de travail', and 'Prestations sociales et culturelles CCG'. A search filter dropdown is open, showing 'Résultat de la recherche' with a list of services including 'Dispositif financier de carrière', 'Dispositif RCC (Rupture Conventionnelle Collective)', and 'M'informer sur ma retraite'. The main content area displays several service cards, including 'Dispositif financier de carrière', 'Demander ma retraite', 'Préparer sa retraite', 'Dispositif RCC (Rupture Conventionnelle Collective)', and 'M'informer sur ma retraite'. Each card has a 'Recommander' button.</p>	<p>Dans les différentes thématiques « services RH », celle évoquée s'intitule « <i>préparation au départ / retraite</i> » : elle regroupe donc les informations liées à tout type de départ (dispositifs RCC, fin de carrière,...), et pas uniquement celles liées à la retraite.</p>

4939	CGT	RCC et CAA	<p>Rappel de la question DPP n°4487 : Combien de dossiers ont été déposés à ce jour ? Réponse de la Direction : Un bilan des dispositifs RCC et CAA sera présenté au CUEP du 18 décembre prochain. A donner en DPP</p>	<p>Le bilan présenté au CUEP le 18 décembre dernier est disponible dans la communauté «dialogue social » de Next à l’adresse suivante : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2021-01/cuep_2020_12_18_-_point_10_-_mise_en_oeuvre_dispositifs_rccet_caa.pdf</p>
		DIVERS		
4913	UNSA	Message adressé à des agents de DEOF	<p>L’humour et ses limites Un message outlook adressé aux collaborateurs de DEOFF a choqué un certain nombre des récipiendaires par son contenu très limite au niveau des illustrations qui l’accompagnaient, se voulant sans doute humoristiques. Ceci est d’autant plus regrettable de la part de la hiérarchie qu’il s’agissait de l’envoi aux équipes des résultats de l’enquête RH. Provocation, maladresse, ou bêtise crasse ?</p>	<p>Il semblerait que le document visé par l’UNSA soit en réalité une note de DEOFN (et non de DEOFF) qui avait pour objet de présenter à l’équipe le bilan 2020 et les perspectives 2021 du département et non le résultat de l’enquête RH sur le climat social. Il est exact que ce support était accompagné de dessins humoristiques qui n’avaient absolument pas pour objet d’irriter ou de blesser les membres du personnel. Au contraire, il s’agissait, dans une période proche des fêtes de fin d’année, d’apporter un peu d’humour et d’ailleurs, de nombreux membres de l’équipe ont fait part à leur hiérarchie de leur satisfaction. Si cette manière un peu originale d’accompagner ce document n’a pas été comprise par certains membres de l’équipe, le responsable de DEOFN en est tout à fait désolé mais insiste sur le fait qu’il n’y avait dans cette démarche aucune intention de blesser ou de contrarier quiconque.</p>

4954	CFE- CGC	Fichier des personnels	Un fichier actualisé des personnels en fonction à l'EP au 1 ^{er} janvier 2021, pourrait-il être remis aux organisations syndicales ?	Un fichier réactualisé sera transmis au début du mois d'avril, soit 6 mois après l'envoi du fichier précédent, réalisé en octobre dernier.
4943	SNUP	Projet Campus	3.Déménagement vers Ivry : où en est le dossier sur les risques de pollution et d'inondation sur le projet d'implantation sur Ivry-sur-Seine ?	Cette question relève de la compétence du CSSCT.
4945	SNUP	Taux des prêts MSG	5.Taux des prêts MSG : la période est particulièrement difficile pour beaucoup de nos collègues ayant un conjoint au chômage ou avec une affaire au bord de la faillite : nous demandons à nouveau une baisse du taux des prêts MSG en particulier pour celles et ceux de nos collègues qui ont des rémunérations modestes ou des charges familiales importantes (ex : plus de 2 enfants à charge).	<p>Une campagne de renégociation des taux des prêts immobiliers a été menée il y a 3 ans ; un nouveau processus de renégociation du taux des prêts de la MSG n'est pas prioritaire aujourd'hui.</p> <p>En outre, si la question devait être réétudiée aujourd'hui, à la demande de la CDC, elle serait délicate à traiter car au 1^{er} janvier 2021, les taux des tranches des prêts immobiliers dont la durée est inférieure à 10 ans et ceux dont la durée est comprise entre 10 et 20 ans ont augmenté. Si cette situation se confirmait au 1^{er} avril 2021, lors de la prochaine actualisation des taux et qu'une décision de diminution devait être prise dans l'intervalle, un avantage en nature serait probablement constitué avec obligation pour les employeurs de réintroduire cet avantage dans l'assiette sociale et fiscale des emprunteurs concernés. C'est une opération lourde et complexe pour la MSG et les employeurs et l'intérêt des agents concernés serait très faible voire nul.</p>
4947	SNUP	Comptes bancaires CDC	7.Respect du secret bancaire : à l'occasion d'une réunion récente avec des représentants des organisations syndicales, le DG a fait état de montant importants sur des comptes bancaires d'agents du personnel ; à cette occasion, pourriez-vous nous rappeler les sanctions encourues pour un agent qui méconnaîtrait les règles applicables en matière de secret bancaire,	Le Directeur général a fait part de sa volonté d'aborder de manière transparente et objective, avec les représentants du personnel, le sujet de la mise en conformité de la gestion des comptes bancaires des agents. En tout état de cause, l'agence des personnels se conforme à la réglementation en vigueur, notamment en termes de secret bancaire.

4916	CGT	Forfait mobilités durables	<p>Mise à jour forfait Transport Est-il prévu la mise à jour de la fiche dans Next sachant : Déplacements domicile-travail en 2021 : le forfait mobilités durables en hausse - Courrier Cadres</p>	<p>Le montant du forfait mobilité durable est fixé pour la fonction publique à 200 € par an (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.) L'Article 57 de la <i>loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021</i> augmente le <u>plafond</u> du forfait de 400 € à 500 € en 2021 pour les salariés du secteur privé. Toutefois, ce dispositif ne s'applique pas à la fonction publique, ni à la CDC.</p>
4920	CGT	Entretien RH	<p>Entretien RH Est-ce qu'un agent peut avoir un entretien RH avec le directeur RH d'ICDC sur son temps affecté à la DRH de la CDC ?</p>	<p>La gestion et le suivi des parcours RH des personnels sont du ressort du département RH fonctions support et ne sont aucunement délégués au DRH d'ICDC.</p>
4922	CGT	Accident du travail et télétravail	<p>Accident du travail et télétravail</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A partir de quel(s) moment l'accident du travail sur une journée de TOD est « possible » ? b) Sur quel(s) lieu l'accident du travail sur une journée de TOD est « possible » ? c) Question précédente : <p><u>Rappel de la question DPP n°4852 :</u></p> <p>13. Assurance habitation</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Combien d'agents ont adressé une attestation dans le cadre du TOD / Confinement ? b) Que vise cette attestation ? <ul style="list-style-type: none"> b.1 en cas d'accident du travail dans le domicile ? b.2 en cas de vol de matériels professionnel ? <p>Réponse RH : Non traité</p>	<p>Le TOD étant une modalité de télétravail, l'accident de travail survenant pendant l'activité de l'agent en TOD est présumé dans les mêmes conditions qu'en télétravail être un accident du travail dès lors qu'il survient sur le lieu de travail à distance déclaré par l'agent (domicile principal ou autre lieu déclaré) .</p> <p>c) Les attestations ont été produites au fil de l'eau, sur la base du volontariat des agents et il n'a pas été réalisé de recensement de leurs clauses ; il a été pris acte que l'attestation couvrait l'agent pendant son télétravail à son domicile au moment où cette attestation a été envoyée. Aucune investigation autre n'a été conduite.</p>

			c)Faut-il une attestation par tiers lieu dans lequel il est possible de télétravailler (résidence secondaire, autre résidence familiale...) ?	
4923	CGT	Accident de trajet	<p>Accident de trajet</p> <p>d)Quelle est la procédure lorsqu'un salarié est victime d'un accident lors du trajet domicile/école alors qu'il est en TOD du fait de crise Covid ?</p> <p>e)Comment est reconnu cet accident ?</p>	Il sera répondu ultérieurement à cette question.
4925	CGT	USAC	<p>USAC</p> <p>a) La responsable de l'USAC IDF demande à ses équipes de se rapprocher des RH. Quelle accompagnement et garantie sur leur avenir professionnelle ?</p> <p>b) Pouvez-vous nous détailler les mesures d'accompagnements de ces personnels ?</p> <p>c) Quelle est feuille de route de la nouvelle responsable en dehors de la liquidation de l'USAC ?</p>	<p>La responsable du périmètre des actions sociales a rencontré l'équipe en septembre 2020 avec le responsable administratif de l'USAC pour leur présenter le projet d'évolution du modèle associatif de l'USAC IDF et la possible reprise d'une offre sportive par une autre structure associative existante de type COSOG ou Kiosque. A cette occasion, il a été indiqué à l'équipe qu'un accompagnement RH individualisé serait mis en place si le projet se réalisait. Or, le projet est toujours en cours. Un sondage a été publié par l'USAC IDF le 18 janvier dernier pour connaître le souhait des personnels de l>IDF et des DR en terme d'offre sportive.</p> <p>La responsable du périmètre des actions sociales rencontre à nouveau l'équipe le 21 janvier pour faire un point d'avancement sur le dossier.</p> <p>Même si la dissolution de l'USAC IDF avait lieu au cours du troisième trimestre 2021, la responsable administrative de l'USAC resterait la responsable administrative des 3 autres USAC (Cholet, Angers et Bordeaux), et la responsable hiérarchique de 4 agents (2 à Angers et 2 à bordeaux).</p>
4936	CGT	Equipement du personnel pour le nomadisme	<p>Equipement du personnel pour le nomadisme (question 4840)</p> <p>Réponse RH : L'Établissement public met à disposition de chaque agent un kit d'équipement nomade fourni par la CDC composé, notamment, d'un PC Portable et d'un sac à dos.</p>	Dans le cadre du programme « Wedream », un sac à dos a été remis systématiquement à chaque agent concerné.

			Où se trouve cette information dans Next ? Qui s'assure de la fourniture effective du sac à dos ?	La DSI va faire un point, avec les correspondants informatiques, sur les demandes pour répartir des sac à dos sur les sites et définir des modalités d'organisation.
4937	CGT	Attestation adhésion mutuelle lors du recrutement	<p>Rappel de la question DPP n°4834 : 2.IPSEC et recrutement La CDC peut-elle fournir automatiquement une attestation d'adhésion obligatoire à la complémentaire santé (l'IPSEC) lors du recrutement et contrat signé ? Cas pratique : les CDP ont une mutuelle et doivent la résilier au profit de l'IPSEC et donc fournir une attestation. La résiliation est activée le mois après la fourniture de l'attestation, donc un ou 2 mois de double frais de mutuelle, a minima.</p> <p>Réponse de la Direction : L'adhésion des CDP à une offre de protection sociale complémentaire est facultative, à la différence des salariés de droit privé. Il n'est donc pas possible de prévoir ce type d'attestation.</p> <p>Ce n'est pas la question : dès la signature du contrat de CDI par le CDP, la DRH peut elle fournir l'attestation de mutuelle obligatoire ?</p>	<p>Lors du recrutement en CDI, le collaborateur peut demander à être dispensé d'adhérer au régime de frais de santé si il est déjà couvert, en qualité d'époux (se) ou pacsé(e), par l'un des dispositifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autre régime frais de santé collectif obligatoire (mutuelle familiale obligatoire pour laquelle l'adhésion des membres de la famille, époux(se), pacsé(e), enfants, est obligatoire au même titre que celle du salarié) • Contrat d'assurance de groupe dit <i>Madelin</i> • Régime local d'Alsace-Moselle • Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) • Mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales <p>La dispense est à son initiative et doit être effectué au moment de l'embauche.</p> <p>Il peut également demander une dispense d'affiliation s'il bénéficie déjà d'une mutuelle (complémentaire individuelle)</p> <p>La dispense d'adhésion joue uniquement jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Elle est à l'initiative du collaborateur et doit être faite au moment de l'embauche.</p>

				La Caisse des Dépôts ne pouvant pas savoir si des contrats ont été souscrits par les collaborateurs au titre de leur CDP ou par leur conjoint, il n'est pas envisageable de rendre systématique cette attestation.
4938	CGT	Icade et avantage commercial	<p>Rappel de la question n°4853 : 14.Icade et avantage commercial et calendrier en cas d'acquisition de logement d'un programme de promotion ou co-promotion</p> <p>a) Quels sont les avantages proposés ? b) Où sont-ils consultables ?</p> <p>Réponse de la Direction : La MSG n'a pas connaissance de ces avantages.</p> <p>Pourquoi c'est la (seule) MSG qui répond à ces questions ?</p>	<p>La mission logement de la MSG étant l'interlocuteur dédié des agents de l'Etablissement public pour les dispositifs d'aide à l'acquisition d'un logement, elle été naturellement contactée pour répondre à cette question.</p> <p>Icade a également été contactée, et la Direction est en attente d'une confirmation de sa part.</p>
4940	CGT	Mécénat	<p>Rappel de la question DPP n°4849 : 12.c)Mécénat : suivi de la question de mai Question n°4637 (réunion DPP du 27/05/2020) :</p> <p>Entre mars dernier et octobre, la réponse était : La liste des associations susceptibles de recevoir des collaborateurs en mission de mécénat de compétences sera remise à jour prochainement.</p> <p>En octobre : Le dossier a pris du retard en raison notamment de problématiques juridiques qui sont en cours de traitement avec DJF. Un point d'avancement sera fait lors de la prochaine réunion DPP.</p> <p>Réponse de la Direction : Une note de service contenant des propositions sur le sujet a été réalisée après analyse de DJF. Elle est cours de transmission au Directeur des ressources humaines.</p> <p>Et ?</p>	<p>Le projet mécénat sera traité dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'accord QVT.</p>

ANNEXE :

Périmètre : salariés de statut privé à l'EP ayant connu au moins une absence maladie en 2019

Tous les arrêts sont décomptés en jours calendaires

Source : Bilan Social 2019

Traitement : DHPS30

Absence maladie 2019 : Nombre d'arrêts par durée

Genre	<=14j	entre 15 et 29j	>=30j	Total
Féminin	615	65	103	783
Masculin	322	37	49	408
EP	937	102	152	1191

Absence maladie 2019 : Nombre d'arrêts par durée

Direction	<=14j	entre 15 et 29j	>=30j	Total
BDT	286	28	56	370
DEOF	72			79
DFIN	40		7	50
DG	65	8	11	84
DIRCOM	29		7	39
DJF0SA	37			43
DRH Groupe	56	10	13	79
DRS	163	19	20	202
FRR	9	8		20
GDADFE	29		6	38
GPS				
SGG	125	11	11	147
Autres	24		11	38
EP	937	102	152	1191

Cellule dont le nombre d'arrêts est inférieur à 5

Absence maladie 2019 : Moyenne en jours calendaires des arrêts supérieurs à 3j

Direction/Genre	Féminin	Masculin	Ensemble
BDT	48	43	46
DEOF	14	6	12
DFIN	23	61	34
DG	34	36	35
DIRCOM	45	51	47
DJFOSA	25	19	24
DRH Groupe	46	14	42
DRS	31	24	28
FRR	33	28	31
GDADFE	22	23	22
GPS	7		7
SGG	26	16	22
Autres	61	62	61
EP	36	33	35