

**TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**

16 février 2021

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

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 4956 à 5023

		Crise sanitaire /Travail à distance		
4994	CFDT	Vaccin Covid	3.Quid des vaccins Covid par le service médical	Le service médical attend des précisions sur les instructions gouvernementales afin d'examiner la faisabilité d'une campagne de vaccination pour les agents de l'EP.
5004	CFDT	Tests Covid	13.La CFDT souhaite avoir la date de mise en place des tests covid-19 sur les sites ?	<p>Le flash info du 12 janvier 2021 a indiqué la mise en place des tests antigéniques sur les sites :</p> <p><i>Le dépistage contre la COVID-19 à la Caisse des Dépôts : quelle procédure ?</i> <i>La circulaire interministérielle du 14 décembre 2020 et le protocole national en entreprise du 6 janvier 2021 permettent de tester par des tests antigéniques les collaborateurs contre la COVID-19. Une campagne de tests collective pour tous les collaborateurs des entreprises peut être envisagée dans deux cas précis, en lien avec l'ARS :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>en cas de suspicion de cluster dans l'entreprise</i>

				<p>- en cas de circulation particulièrement active du virus dans le département où est située l'entreprise</p> <p>Aucun des sites angevins, bordelais ou franciliens de la Caisse des Dépôts n'est concerné par une campagne collective pour le moment. Des tests ponctuels individuels peuvent néanmoins être envisagés dans le cadre défini ci-dessous :</p> <hr/> <p>RAPPEL PREALABLE : si vous déclarez un ou des symptômes de la COVID-19 le soir ou la nuit, ou un jour de congés, ou si vous apprenez que vous êtes cas contact en dehors des heures de travail, vous ne devez pas vous rendre sur votre lieu de travail le lendemain. Vous ferez réaliser un test de dépistage près de chez vous, selon les recommandations sanitaires : ameli.fr</p> <hr/> <p>1/ Sites de Bordeaux, d'Angers et d'Île de France Sont éligibles à un test antigénique individuel, réalisé au service médical du lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes qui déclarent des symptômes en cours de journée, sur le lieu de travail - les personnes asymptomatiques lorsqu'elles apprennent sur leur lieu de travail qu'elles sont cas contact (soit par l'ASSURANCE MALADIE, soit via l'application TOUS ANTI COVID) - les personnes asymptomatiques dans le cadre d'une visite médicale ou d'un diagnostic, lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire <p>Si vous souhaitez vous faire dépister sur site, avant de vous présenter au service médical, il est nécessaire d'appeler le secrétariat afin que le médecin ou l'infirmière en charge du prélèvement puisse s'équiper pour réaliser le test : toutes les coordonnées ici.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Attention : les tests antigéniques ne sont pas recommandés pour les personnes asymptomatiques qui ne sont pas personnes contacts ou les personnes symptomatiques depuis plus de 4 jours.</p> <p>2/ Autres sites (Directions régionales, Metz et Blois) En cas de symptômes ou si vous apprenez que vous êtes cas contact, sur le lieu de travail, vous quittez votre bureau immédiatement, vous vous isolez et vous vous faites tester selon les recommandations sanitaires : ameli.fr Le service médical reste à votre disposition pour tout complément d'information : retrouvez les coordonnées ici.</p>
5005	CFDT	Covid	14.L'EP a-t-il déjà recensé des cas de variants anglais, brésilien, sud-africain ?	A l'heure actuelle il n'a pas été recensé de cas de variants anglais, sud- africains ou brésilien.
4995	CFDT	Télétravail	4.Obligation de télétravail par décision gouvernementale, comment ça se passe dans les services ? Certains responsables souhaitent encore voir leur personnel en présentiel.	<p>Les modalités figurant dans le flash info du 8 janvier demeurent d'actualité :</p> <p>-tous les collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ continuent de travailler à distance, à plein temps ; ○ 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 ; <p>-par exception strictement appréciée et définie par les chefs de service, travaillent ou peuvent travailler sur site :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ à temps plein, les collaborateurs dont les missions ne sont pas

				<p>délocalisables par nature ou pour des raisons réglementaires ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ à temps plein et jusqu'à délivrance d'un équipement permettant de travailler à distance, les collaborateurs non encore dotés d'un matériel nomade ; ○ à temps partiel, les collaborateurs dont les missions nécessiteraient une présence ponctuelle sur site ou des déplacements professionnels ; <p>-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.</p>
4961	CGT	TOD	<p>6.TOD-Covid</p> <p>a)Une personne non équipée de box personnelle avec un smartphone et un forfait professionnel limité qui ne permet pas de réaliser toutes ses activités professionnelles : est-elle obligée de venir travailler sur site ?</p> <p>b)Dans la négative quelle est la solution ?</p> <p>c)Les RH peuvent elle mettre en ASA cette personne sur la partie de son temps de travail non « télétravaillable » pour des raisons d'équipements ?</p>	<p>Durant la période de confinement ou de TOD élargi, un agent ne pouvant se connecter via une box peut utiliser la fonction de partage de connexion de son smartphone professionnel.</p> <p>Dans le cas où le forfait data de 8Go par mois ne serait pas suffisant, il peut bénéficier, à titre exceptionnel lié aux circonstances, d'une recharge permettant de se connecter via son smartphone professionnel. Pour cela, il convient d'en faire la demande par courriel à Véronique Régis (veronique.regis@caissedesdepots.fr) et Thierry Delrue (thierry.delrue@caissedesdepots.fr) .</p>

				<p>En conséquence, l'employeur mettant le salarié confronté à cette situation en situation de pouvoir travailler à distance, ce dernier n'a pas vocation à être placé en ASA.</p> <p>Il est par ailleurs rappelé, au-delà de la période spécifique liée au TOD, que conformément à l'accord conclu le 1^{er} septembre dernier, les salariés qui effectuent une demande de télétravail pour 2 ou 3 jours par semaine doivent disposer de l'installation nécessaire pour avoir une connexion qui couvre leurs besoins.</p> <p>Enfin, en termes d'équipement, les salariés peuvent bénéficier des dispositifs d'accompagnement prévus par l'accord Télétravail.</p>
4962	CGT	Box et TOD	<p>7.Travail à distance - Box Peut-on imposer dans le cadre du travail à distance (TOD, Télétravail) à un salarié qu'il soit obligatoirement équipé d'une Box ?</p>	<p>Conformément à l'accord conclu le 1^{er} septembre dernier, les salariés qui effectuent une demande de télétravail pour 2 ou 3 jours par semaine doivent disposer de l'installation nécessaire pour avoir une connexion qui couvre leurs besoins.</p> <p>Concernant le contexte spécifique du TOD dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, cf. réponse à la question précédente.</p>
4963	CGT	TOD et temps de travail	<p>8.Travail à distance – temps de travail Comment est mesuré le temps de travail effectué en TOD ou télétravail ?</p>	<p>L' article 9 de l'accord consolidé prévoit qu'« <i>en télétravail le compteur de temps de travail des agents au décompte horaire est mis à jour automatiquement sur la base du poids de journée inhérent à l'EIS</i> »</p> <p>Pour les agents au forfait jours, le temps de travail effectué en TOD est mesuré en jour comme lorsqu'ils sont sur site.</p>
4964	CGT	Tickets restaurant	<p>9.Travail à distance - repas Dans le cadre de cette période de lutte contre la covid, la direction maintient pour le personnel en DR le ticket restaurant. Pour les personnel des sites</p>	<p>La Direction confirme que la doctrine sur les tickets restaurants reste identique à celle énoncée lors des précédentes réunions.</p>

			<p>d'Angers, Bordeaux et Paris qui habituellement ont accès au restaurant d'entreprise ne bénéficient pas de ticket restaurant.</p> <p>-La direction envisage-t-elle de fournir des tickets restaurant à ces personnels n'en bénéficiant pas ?</p> <p>-Dans la négative, la direction peut-elle par le biais de l'AGR mettre à disposition des paniers repas pour les jours de TOD ou télétravail ?</p>	<p>L'AGR travaille actuellement sur plusieurs projets de nouveaux services, dont la mise en place d'un service de « click and collect » permettant de passer commande de son repas sur un point de livraison donné.</p>
4978	UNSA	Télétravail	<p>1)Télétravail</p> <p>Plusieurs collègues en télétravail relevant de l'ancien accord nous informent que DPI procède sans information préalable ni préavis à la résiliation de leur abonnement et leur demande la restitution de leur box pro. Certains collègues se retrouvent ainsi dans l'incapacité de pouvoir exercer leur activité faute de disposer d'une box personnelle, et d'autre part, il s'agit d'un dévoiement des accords QVT-télétravail portant préjudice aux télétravailleurs, d'autant plus grave et dommageable en cette période de crise sanitaire et conditions de travail dégradées .</p> <p>Qu'en est-il exactement ? Pour quelles raisons ? Que compte faire la direction pour remédier au plus vite à cette situation ?</p>	<p>Un agent entrant dans le nouveau dispositif de télétravail ne peut plus bénéficier des dispositions prévues par l'accord précédent, notamment concernant l'installation dont il disposait. Toutefois, la Direction entend s'assurer que tous les personnels ayant déposé une demande de télétravail ont eu connaissance de toute l'information utile pour s'inscrire dans le nouveau dispositif et des conséquences de leur choix.</p>
4979	UNSA	Télétravail	<p>2)Télétravail</p> <p>Concernant la période de 5 ans pendant laquelle une seule demande de remboursement sera prise en compte, cette période correspond-elle à la période de 5 ans de télétravail ou bien est-ce 5 ans après l'achat matériel ?</p> <p>Par exemple, si j'achète un nouveau siège en 2023 (sans aucune autre demande de remboursement précédente, puisque j'ai ce matériel à titre personnel depuis plusieurs années) alors que mon télétravail a commencé en 2021, la période de 5 ans démarre-t-elle à partir de la date de début de télétravail ou bien à la date d'achat du matériel ?</p>	<p>La période de 5 ans commence à compter de la date de la demande de remboursement des dépenses engagées.</p>
4988	UNSA	Télétravail et TOD	<p>11)Télétravail et TOD</p> <p>L'instauration d'un forfait/indemnisation des frais engagés y compris de restauration au titre du télétravail-TOD contraints fait l'objet d'une forte demande de la part de nos collègues de l'EP. Le montant des frais engagés si l'on</p>	<p>La direction prend note de cette demande.</p> <p>Il est rappelé que la Caisse des Dépôts a mis en place un dispositif de remboursement des frais générés par l'urgence de la mise en place du TOD dans le cadre du premier confinement. La Caisse des Dépôts a également transposé les modalités prévues par l'accord télétravail</p>

			se réfère aux estimations publiées dans la presse font état d'un montant d'environ 100 €/mois . Que compte faire la direction à cet égard ?	pour permettre un accompagnement financier à l'achat d'équipement complémentaires pour les agents placés en TOD du fait de la crise sanitaire.
5018	SNUP	Télétravail	<u>3.Le télétravail</u> : comme mentionné par le FLASH-INFO-RH 403 du 2 septembre 2020, « l'accord « Qualité de vie au travail » (QVT) et l'avenant à l'accord « Télétravail » ont été signés par la direction et trois organisations syndicales représentatives (UNSA, CFDT et CFE-CGC) ». Au mois de novembre 2020, l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le télétravail a été signé par le patronat et les syndicats. Cet accord indique qu'il appartient à l'entreprise « de prendre en charge les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur ». L'étude menée par le cabinet CONVICTIONS RH et publiée dans le Parisien du 9/02/2020 révèle le véritable coût du télétravail qui peut dépasser 150 €/mois par salarié . Dans la mesure où l'essentiel des dépenses induites par le TT (restauration, dépenses énergétiques, etc...) n'a pas été pris en compte dans l'accord QVT et l'avenant n°2 au TT signé au mois de septembre et donc antérieurement à l'ANI, le SNUP demande à la Direction de réouvrir au plus vite des négociations sur l'accord TT afin de se mettre d'équerre avec toute cette évolution intervenue depuis « l'accord « Qualité de vie au travail » (QVT) et l'avenant à l'accord « Télétravail ».	La direction prend le point sur la demande d'ouverture d'une négociation sur le sujet. Il est rappelé que la Caisse des Dépôts a mis en place un dispositif de remboursement des frais générés par l'urgence de la mise en place du TOD dans le cadre du premier confinement. La Caisse des Dépôts a également transposé les modalités prévues par l'accord télétravail pour permettre un accompagnement financier à l'achat d'équipement complémentaires pour les agents placés en TOD du fait de la crise sanitaire.
4967	CGT	Subvention matériel 500€	12.Subvention matériel 500€ a) Combien de demandes de remboursement d'équipement ? Par type de contrat (apprentis, CDP, interim, CDI) b) Combien de demandes de remboursement d'équipement acceptées? Par type de contrat (apprentis, CDP, interim, CDI) c) Combien de demandes de remboursement d'équipement refusées? Par type de contrat (apprentis, CDP, interim, CDI) d) Quels sont les motifs de refus ?	Les données à la date du 22/02/2021, concernant les notes de frais « subvention matériel 500 € » (étant rappelé que le plafond de remboursement s'élève à 50% de la dépense, dans la limite de 500 €, soit une prise en charge maximale de 250 €) sont les suivantes : Nombre de notes de frais saisies par les agents : 545 Dont : - Régliées : 383 - En cours de paiement : 50 - En cours de contrôle par DEOFF : 77 - En attente d'approbation par les managers : 35

					<p>Sur les 433 notes de frais réglées ou en cours de paiement, environ 50% ont fait l'objet d'un renvoi aux agents pour régularisation.</p> <p>Les renvois sont souvent liés à une combinaison de plusieurs motifs : formulaire de demande de remboursement absent ou mal rempli/coché (motif majoritaire), équipement non éligible, justificatifs d'achat non conformes (le bon de commande est joint à la note de frais, à la place de la facture), double équipement, montant déclaré erroné (le montant total déclaré des achats ne correspond pas à la sommation des factures jointes à la note de frais).</p> <p>Il n'est pas possible de distinguer les bénéficiaires selon la nature de leur engagement.</p>					
4976	CGT	Accident de trajet	<p>21. Questions en attente de réponse :</p> <p>Question n°4923 : Accident du travail : en attente de réponse</p> <p>Accident de trajet 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 ? e) Comment est reconnu cet accident ?</p>		<p>La Direction reste à ce stade en attente d'un retour de DJF sur le sujet.</p>					
5009	CFDT	Télétravail	<p>18. La CFDT demande si DJF a fait un retour sur la couverture des dommages hors du territoire ?</p> <table border="1" data-bbox="548 1165 1489 1396"> <tr> <td>4915</td> <td>CFDT</td> <td>Télétravail</td> <td> <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> La direction répondra ultérieurement à cette question</p> </td> <td> <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> </td> </tr> </table>	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> 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>		<p>La Direction reste à ce stade en attente d'un retour de DJF sur le sujet.</p>
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> 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>						

5006	CFDT	Reprise après crise sanitaire	15.La direction a-t-elle mise en place un groupe de travail sur des réflexions /idées du retour des équipes, responsables par directions sur site dès la fin de la crise sanitaire ? Pour le TT la priorité avait été d'équiper tous les agents afin qu'ils puissent travailler, pour la reprise qu'elles sont les mesures ou événements prévus ?	Le retour sur site a été préparé à travers les dialogues collectifs (anticipation de l'organisation collective et du télétravail à l'issue de la crise sanitaire), et sera anticipé au plus près des collectifs de travail, selon des modalités à définir lorsque l'évolution de la situation sanitaire le permettra.
5010	CFDT	Crise sanitaire et assistantes sociales	19.La crise sanitaire de 2020 associée aux événements personnels des agents, la CFDT s'inquiète de la quantité des demandes recensées et traitées par les équipes « Assistantes sociales » et de leur charge de travail durant cette période particulière. Le chiffre est-il en hausse par rapport à 2019 ?	<p>En 2020, 4707 entretiens ont été recensés contre 4210 en 2019 (soit une hausse de 11.8%).</p> <p>Ces entretiens se sont déroulés pour 54% au téléphone et 26% par échange de mails. Les entretiens en face à face n'ont concerné que 18% de l'activité.</p> <p>931 personnes ont été accompagnées en 2020 contre 1059 en 2019.</p> <p>On note donc que les entretiens ont augmenté en 2020 (+ 497) et que 80% des accompagnements se sont effectués à distance.</p> <p>On observe également une baisse du nombre de personnes reçues (-12%) mais un accompagnement plus important avec une moyenne de 5 entretiens/personne reçue contre 4 entretiens/personne en 2019.</p> <p>Ces premiers éléments confirment que l'accueil et l'accompagnement se sont adaptés à la situation sanitaire et que le travail à distance n'a pas affecté les prises en charge.</p> <p>Une analyse plus approfondie des problématiques spécifiques rencontrées en 2020 sera faite dans le rapport d'activité annuel de la MSG.</p>
		GESTION DU TEMPS		
5008	CFDT	Badgeage et couvre-feu	17.La CFDT demande à la direction d'être plus précis dans sa réponse à la question 4897 lorsqu'elle évoque « ...faire la preuve de bienveillance ...et le respect des engagements internes de service. », concrètement comment cela est-il appliqué pour un agent qui ne badge pas et dont le responsable	L'activité et les besoins du service sont différents d'un service à l'autre. Aussi la production des attestations a été déconcentrée de manière à sécuriser les déplacements des personnels au plus près du terrain.

			hiérarchique impose sa présence jusqu'à 18h et ceux qui badgent et ne peuvent pas faire une journée complète dû au couvre-feu ?	Pour les personnels dont l'activité nécessite une présence jusqu'à 18h ou après 18h, il appartient donc au chef de service de leur fournir l'attestation nécessaire.																												
			<table border="1"> <tr> <td>4897</td> <td>CFDT</td> <td>Badgeage et couvre-feu</td> <td>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.</td> <td>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.</td> </tr> </table>	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.																								
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.																												
4956	CGT	Absences	1.Bilan absences DG2C94 (=DG2C8B) Combien de jours d'absence ont été pris : a) en maladie en 2019 et en 2020 b) en congés maternité /paternité en 2019 et en 2020.	Il sera répondu ultérieurement à cette question.																												
5011	CFDT	Jours de récupération projet SIGMA	20.La CFDT demande à la direction comment les agents de la DEOF qui ont participé à la MEP3 (projet SIGMA) et dont l'amplitude horaire serait plus de 7H30 peuvent-ils faire valoir des jours de récupération ?	Il est rappelé que la plupart des agents sont en TOD, comme l'imposent les règles sanitaires. Seuls les agents au badgeage présents sur site peuvent récupérer des heures le cas échéant. Des indemnités pour travaux exceptionnels (week-end et jours fériés) ont été ou sont en cours d'être versées, notamment concernant les jours de bascule de SIGMA. Enfin des primes exceptionnelles sont prévues pour saluer la mobilisation des agents dans le cadre d'un gros projet tel que SIGMA.																												
4958	CGT	Campagne « don de jours »	3.Complément questions Don de jours a) Quelle est la répartition par genre des 28 personnes ayant bénéficié de don de jours ? b) Concernant les dossiers refusés : i. Combien de dossiers ? ii. Pour quels motifs ? iii. Quelle répartition par genre ?	a) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nb total</th> <th>F</th> <th>H</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>7</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>28</td> <td>17</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table> b)Aucun dossier n'a été refusé.		Nb total	F	H	2016	4	2	2	2017	5	3	2	2018	7	4	3	2019	5	3	2	2020	7	5	2	Total	28	17	11
	Nb total	F	H																													
2016	4	2	2																													
2017	5	3	2																													
2018	7	4	3																													
2019	5	3	2																													
2020	7	5	2																													
Total	28	17	11																													

			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</p> <p>b)</p> <p>c) Combien ont été personnes acceptées dep</p> <p>d) Combien de pers</p> <p>demande à bénéficier de</p> <p>28 dossiers</p>	
4982	UNSA	CAA & alimentation CET en décembre 2021	<p>5)CAA & alimentation CET en décembre 2021</p> <p>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.L'UNSA demande un assouplissement de la règle de gestion qui pénalise les salarié-e-s entrant en CAA au 1-1-22.</p>				<p>Les personnels qui entreront dans la CAA au 1^{er} janvier peuvent tout à fait alimenter le CET durant le mois de décembre qui précède mais, du fait de l'accord sur le renouvellement des compétences, ils ont l'obligation de consommer ces jours avant leur entrée dans la CAA s'ils ne veulent pas perdre ces jours dès le 1^{er} janvier – d'où la perte d'intérêt pour eux d'alimenter le CET.</p>	
4986	UNSA	Gestion du temps-arrêts maladies	<p>9)Gestion du temps-arrêts maladies</p> <p>Il nous est remonté que le service Gestion du temps, faute de collecter le courrier qui lui est adressé et en particulier les arrêts maladie conformément à la procédure en vigueur à l'EP, procède à des interventions/débits sur les compteurs @Tempo et demandent pour régularisation des situations l'envoi via les messageries personnelles d'un scan desdits arrêts. Outre l'absence de bienveillance, récurrent il est vrai, à l'égard des personnels et collègues, l'application d'une telle « procédure » improvisée sans information préalable est non seulement impossible pour les personnels concernés mais contraire aux dispositions légales.</p> <p>Que compte faire la Direction pour remédier à ce dysfonctionnement préjudiciable aux personnels résultant d'une défaillance avérée d'un service de l'EP ?</p>				<p>Cette affirmation est dénuée de fondement, dans la mesure où, depuis le début du premier confinement, le service chargé de la Gestion du temps a organisé une venue hebdomadaire sur site pour collecter le courrier qui lui est adressé, et celui-ci est régulièrement enregistré.</p> <p>La situation décrite correspond à un assouplissement de process que la gestion du temps a accepté à la demande de salariés : le service a ainsi été amené à accepter les transmissions par mail pour accélérer le traitement des demandes, tout en demandant aux agents de transmettre les originaux par courrier dès qu'ils le pourraient. Il ne s'agit en aucune manière d'une</p>	

				<p>procédure imposée par le service, mais bien d'une réponse à une attente des agents. Il convient de préciser que ce traitement a par ailleurs été rendu possible uniquement en raison d'un assouplissement de procédure par la CPAM qui a accepté le déclenchement du versement des IJSS, durant le confinement, sur la base de copie d'arrêts scannés.</p> <p>Les interventions qui donnent lieu à des retenues sur rémunération ne concernent que des situations où les salariés n'ont apporté aucune justification malgré plusieurs relances par la Gestion du temps, ou suite à un refus de la sécurité sociale de verser des indemnités journalières au titre de l'arrêt. Cette procédure est totalement conforme à la convention collective et n'a subi aucun changement depuis le début de la crise sanitaire.</p>
4987	UNSA	Gestion du temps	<p>10)Gestion du temps</p> <p>Quelles sont les mesures envisagées pour permettre aux salarié-e-s en présentiel d'effectuer le poids de journée réglementaire compte tenu des mesures de couvre-feu à 18h ? Demande d'un bilan.</p>	<p>Ainsi qu'indiqué précédemment, la production des attestations a été déconcentrée de manière à faciliter le travail en présentiel dans le respect des contraintes liées au couvre-feu. Ainsi, il appartient au chef de service de produire à l'agent dont la présence est requise sur site jusqu'à 18h ou après, l'attestation lui permettant de sécuriser son déplacement. La Direction n'a pas été saisie de difficultés d'application de la part de services ou collaborateurs.</p>
4965	CGT	Badge/forfait-jours	<p>10.Badge/forfait-jours</p> <p>Pour le personnel venant sur site peut-on avoir la répartition entre personnel au badge et personnel au forfait-jours ? (genre, direction)</p>	<p>Le contrôle d'accès aux immeubles est mis en place à des fins de sécurisation et non de contrôle des horaires d'entrée et de sortie des agents. Il n'est donc pas possible de donner suite à cette demande.</p>

5014	CFE- CGC	Badgeage et forfait	<p>Badgeage ou forfait :</p> <p>Combien y avait-il de collaborateurs au forfait en janvier 2020 ? Combien y avait-il de collaborateurs au badgeage en janvier 2020 ?</p> <p>Combien de collaborateurs ont-ils été passés au forfait depuis le premier confinement ?</p> <p>Y a-t-il eu des passages d'office au forfait ? sans avis du collaborateur concerné ?</p> <p>Combien y a-t-il de collaborateurs au forfait en janvier 2021 ? Combien y a-t-il de collaborateurs au badgeage en janvier 2020 ?</p> <p>Merci de préciser ces chiffres par Direction, par Statuts, par grade.</p>	Il sera répondu ultérieurement à cette question.
5007	CFDT	Connexions à distance	16.La CFDT souhaite avoir les informations sur l'amplitudes des heures de connexion des agents ? Combien de directions et équipes sont concernées par des amplitudes horaires importantes qui sont au-delà de 7H30 ? Comment le droit à la déconnexion est-il géré ?	Le droit à la déconnexion est rappelé dans la note de service et régulièrement rappelé dans les communications. L'organisation du travail incombe aux chefs de service qui doivent notamment s'assurer du respect des règles et consignes au sein de leurs services. Le suivi des connexions est effectué à des fins techniques et non de suivi du temps de travail des agents. Il n'est donc pas possible de donner suite à cette demande.
4983	UNSA	Remboursement jours MATT et impact sur temps de travail	6)Remboursement jours MATT et impact sur temps de travail Lorsqu'un agent doit procéder au remboursement de jours MATT et selon la nature (prélèvement sur salaire ou jours CET), y a-t-il un impact en termes de temps de travail sur le calcul de l'intéressement ? sur le nombre de jours RTT ?	Il sera répondu ultérieurement à cette question.

5016	SNUP	Départs et arrêts maladie à DJF	<p>1. <u>Départs et arrêts maladie à DJF</u> : nous souhaiterions connaître en 2020 :à DJF :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre de départs et les type de départs (licenciements, RCC, démissions..), • le nombre de personnes en arrêt maladie, • et l'évolution par rapport à l'année d'avant et il y a une dizaine d'années. 	Concernant les départs définitifs de DJF en 2020, on dénombre 5 départs en retraite et 2 départs en RCC. Concernant les arrêts maladie, il sera répondu lors de la prochaine réunion DPP, la production de statistiques nécessitant un délai important.
RETRAITE				
5012	CFDT	Pot de départ en retraite	<p>21. Dans Next nous avons : Organiser un « pot de départ » et plus précisément pour les départs à la retraite dont la prise en charge est de 250€, étant donné les circonstances de crise sanitaire, la direction compte-elle distribuer ce montant en forme de chèque cadeau à tous les retraités qui sont partis durant cette triste période ? 43 départs en 2020.</p> <div style="border: 1px solid #008080; padding: 10px;"> <p style="background-color: #008080; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">"Pot" de départ à la retraite</p> <div style="border: 1px solid #008080; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="color: #008080; text-align: center;">Conditions de prise en charge ^</p> <p>La prise en charge concerne le coût d'achat des denrées alimentaires et boissons nécessaires, à condition que votre "pot" se tienne sur le lieu de travail et prenne la forme d'un buffet.</p> <p>Cette prise en charge correspond aux frais réellement supportés par le collaborateur, dans la limite de 250 €.</p> <p>Adressez-vous au secrétariat général de votre direction - préalablement à l'engagement de toute dépense - pour connaître les modalités de répartition des frais entre la CDC et vous-même, le cas échéant (voir rubrique <i>Modalités d'organisation</i>).</p> </div> </div>	<p>Il n'est pas prévu de verser aux agents partant à la retraite une contribution correspondant au montant du défraiement de l'organisation d'un « pot » de départ à la retraite.</p> <p>Néanmoins, la Direction est consciente de l'impact de la crise sanitaire sur ces moments de convivialité importants pour les personnels, et examinera ce qui pourra être fait lorsque la situation sanitaire s'améliorera.</p>
4971	CGT	Pot de départ en retraite	<p>16. Départ à la retraite</p> <p>Les pots de départs ne sont pas autorisés (à juste titre) pendant cette période COVID19. En principe une somme de 250 euros est allouée pour un pot de départ.</p>	Il n'est pas prévu de verser aux agents partant à la retraite une contribution correspondant au montant du défraiement de l'organisation d'un « pot » de départ à la retraite.

			Quel geste compte faire la Direction envers son personnel pour compenser cette difficulté temporaire (attribution de chèques cadeaux ? un coffret cadeaux ?	Néanmoins, la Direction est consciente de l'impact de la crise sanitaire sur ces moments de convivialité importants pour les personnels, et examinera ce qui pourra être fait lorsque la situation sanitaire s'améliorera.
		AVANCEMENTS / PROMOTION		
4997	CFDT	Augmentations individuelles	6. Quelle a été la moyenne des points obtenus par catégorie pour les années 2019 et 2020, par direction et par sexe ? Merci de prévoir les mêmes statistiques pour 2021 dès que disponible.	Les éléments concernant l'année 2019 ont été transmis lors de la réunion DPP du 4 septembre 2019 dont le registre est consultable sur Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2019-10/dir1/registre_dpp_04_09_2019.pdf Les éléments concernant l'année 2020 sont communiqués en annexe.
4999	CFDT	Augmentations individuelles	8. La CFDT demande à la direction le nombre des points et le montant des enveloppes qui ont été attribués aux directions pour 2020.	Les données concernant la campagne en cours seront communiquées à l'issue de celle-ci.
4960	CGT	Augmentations individuelles	5. Augmentation individuelle Une personne recrutée au 1 ^{er} juillet 2019 doit bénéficier de quelle augmentation individuelle minimum et maximum dans le cadre du dernier accord finissant 2021 ?	L'accord cadre prévoit un minimum de 20 points et un maximum de 100 points sur les 3 années de campagne 2019/2020 et 2021. Une personne recrutée avant le 1 ^{er} juillet 2019 est éligible au titre des campagnes 2020 et 2021. Son attribution de points sur la période doit se situer entre 13 et 67 points (2/3 des points sur la période de 3 années de campagne)
5003	CFDT	EPA et augmentations individuelles	12. La CFDT se pose la question de l'intérêt de faire un EPA en informant l'agent des points qui lui sont attribués ou pas sans même avoir eu l'occasion d'un vrai dialogue sur les objectifs et travail effectués de l'année écoulée pour lequel il sera noté. Quand la direction compte mettre en place la négociation des enveloppes après les entretiens d'EPA, entre managers et responsables départements ?	Des itérations entre la fonction RH et les managers interviennent tout au long de la campagne d'augmentations individuelles, des arbitrages étant réalisés sur la base des demandes des managers et du cadrage fixé.

4970	CGT	Départ à la retraite et augmentations individuelles	<p>15.Départ à la retraite et augmentations individuelles</p> <p>a) Sur les 43 départs à la retraite en 2020 (question DP Janvier 2021) , combien de points ont eu ses agents au titre de l’augmentation individuelle pour les années 2018, 2019 et 2020, par grade et par genre ?</p> <p>b) Les agents partis en CAA en 2020 (2eme année de CAA en 2022) sont-ils comptés dans cet effectif ?</p> <p>c) Mêmes questions pour les X (?) agents partis à la retraite en 2019 , augmentations individuelles en 2017, 2018, 2019 ?</p> <p>d) Comment les RH s’assurent-elles que l’agent a bénéficié i) du minimum d’augmentation avant son départ et ii) de la moyenne par rapport au grade de l’agent ?</p>	Ces statistiques sont en cours d’établissement.
4972	CGT	Augmentations et promotions des plus de 55 ans	<p>17.Seniors Concernant les Seniors, l’extrait de la note EPA https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2020-12/campagnes_manageriales_2020-21_-_fiches_pratiques.pdf indique : « Enfin, il importe d’être vigilant sur la situation des salariés de plus de 55 ans et tout particulièrement ceux dont le départ en retraite est prévu au cours de l’année considérée. »</p> <p>a)Concrètement en termes d’augmentation et de PVO cela se traduit comment ?</p> <p>b)Dans le cadre de la campagne de promotion actuelle, quelles consignes sont données aux managers pour traiter les plus de 55 ans ?</p>	Il est rappelé aux managers que les collaborateurs dont le départ à la retraite est prévu et plus largement les salariés de plus de 55 ans doivent être évalués et appréciés dans le respect du principe d’équité. Les attributions de points doivent être équilibrées.
5015	CFE CGC	Campagne de Promotions	Promotions « Publics, Statutaires CANSSM, Privés » :	La direction prend note de ces demandes.

			<p>Fiche NEXT : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_1961143/promotion-avancement-titularisation</p> <p>La fiche NEXT concernant « les promotions » selon les différents statuts est très bien faite, cependant, pourrait-elle être complétée en ce qui concerne les salariés de droit privé ?</p> <p>Il serait bon de rappeler les moyens de recours, comme c'est fait pour les deux autres statuts et peut-être de rappeler aussi la liste des DPP.</p>	
4998	CFDT	Campagne de promotions	<p>7.Qu'en est-il de l'avancement de tech sup en cadre par bénéfice de l'âge ?</p>	<p>L'accord-cadre 2019-2021 prévoit 15 promotions à l'ancienneté sur 3 ans (5 par an) en classification de cadre (AET ou CEA) pour les techniciens supérieurs (TSUP) de plus de 55 ans et de 30 ans d'ancienneté groupe. L'ordre de ces promotions automatiques est déterminé par l'ancienneté dans la qualification de technicien supérieur.</p> <p>Concernant les agents ex-CANSSM ayant opté pour le statut privé et devenus TSUP, l'ancienneté dans la classification de TSUP est calculée à partir de la date où ils sont devenus TSUP.</p>
5000	CFDT	Suivi des agents non promus	<p>9.Comment La direction recense et accompagne tous les agents oubliés par la hiérarchie qui sont toujours sous le statut « attaché ou CEA » depuis plusieurs années ? Agents diplômés, qui ont développé une expertise pointue du périmètre en charge, avec des compétences égales ou supérieures à celui du responsable.</p>	<p>Il n'y a pas de droit à la promotion et au passage à la qualification supérieure en fonction de l'ancienneté hormis pour les techniciens supérieurs de plus de 55 ans et de 30 ans d'ancienneté groupe.</p> <p>Toutefois, il appartient à chaque manager d'être attentif à ce qu'un agent puisse bénéficier des dispositifs de promotion existants, dès lors qu'il l'en estime potentiellement bénéficiaire. La fonction RH veille au traitement en équité de chaque agent.</p> <p>La convention collective prévoit également la possibilité d'un passage automatique dans la qualification supérieure pour certains niveaux d'indice.</p>

		PRIMES		
4974	CGT	Prime tutorat	<p>19.Prime tutorat Comment est déclenché le versement de la prime de tutorat au tuteur ?</p>	<p>La prime de tutorat est attribuée à l'issue de la mission sur la base de la lettre de mission. Une seule prime de tutorat peut être versée dans la même année, quel que soit le nombre de missions de tuteur technique ou maître d'apprentissage effectuées. C'est la RH métier qui en fait la demande au Service Paie.</p>
4980	UNSA	PVO	<p>3)PVO Quel taux s'applique lorsque le ou les objectifs PVO ne sont pas atteints ? Existe-t-il un plancher/seuil minimum garanti ?</p>	<p>Le taux d'atteinte doit être compris entre 0 et 100 %. Il n'a pas de plancher ou de seuil minimum garanti.</p>
4985	UNSA	Intéressement	<p>8)Intéressement A quel moment le montant estimé de l'intéressement au titre de 2020 sera-t-il communiqué aux personnels ? Quand aura lieu la campagne la campagne de placement ou versement de l'intéressement ?</p>	<p>Le personnel disposant d'un coffre-fort numérique sera informé le 25 février (pour les autres le courrier partira le 25). La campagne de placement aura lieu du 1er mars au 26 mars.</p>
4991	UNSA	PVOC 2020	<p>Question DPP UNSA janvier 2021 en attente de réponse 14)PVOC 2020</p> <p>Quels sont les taux d'atteinte des objectifs PVOC pour 2020 ? Quand et comment sont-ils déterminés et communiqués aux bénéficiaires ? <u>Réponse de la Direction</u> 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> <p>Les données demandées sont-elles disponibles ?</p>	<p>Les remontées sont en cours.</p>

		EPARGNE SALARIALE		
4969	CGT	Fin de carrière et PEE/PERCO , PVO, CET	<p>14. Fin de carrière et PEE/PERCO, PVO, CET Pour 2021</p> <p>a) PEE : faut-il le clore, dans l’affirmative à quelle date :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <p>b) PEE : l’abondement employeur s’arrête à quel moment ou évènement :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? 	<p>a) PEE : faut-il le clore, dans l’affirmative à quelle date : en cas de départ, y compris à la retraite, le PEE peut être clôturé, mais ce n’est pas obligatoire.</p> <ul style="list-style-type: none"> v. pour un départ à la retraite ? vi. pour un départ en RCC ? pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? Non, pendant la CAA 2ème période, le collaborateur conserve et alimente son PEE. Les abondements employeur restent versés. vii. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? le PEE peut être clôturé, mais ce n’est pas obligatoire. <p>b) PEE : l’abondement employeur s’arrête à quel moment ou évènement : l’abondement cesse dès que la rémunération n’est plus versée ou si le collaborateur est payé moins de 5 jours le mois de son départ définitif</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? A la date de départ en RCC = rupture de contrat pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? Pendant la CAA 2ème période, les abondements employeur restent versés.

			<p>c) PERCO : faut -il le clore, dans l’affirmative à quelle date :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <p>d) PERCO : l’abondement employeur s’arrête à quel moment :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <p>e) PVO : la dernière PVO basée sur 2021 mais perçue en 2022 peut-elle être déposée sur le PEE et/ou le PERCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? 	<p>iii. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? : dès que la rémunération n’est plus versée.</p> <p>c) PERCO : faut -il le clore, dans l’affirmative à quelle date : Le PERCO doit être liquidé en cas de départ à la retraite et de ce fait également dans le cadre du départ à la retraite faisant suite à la 2^e période de CAA</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? il n’est pas possible de clore le PERCO iii. pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? Non, Pendant la CAA 2^{ème} période, le collaborateur conserve et alimente son PERCO iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? oui, Le PERCO doit être liquidé dans le cadre du départ à la retraite faisant suite à la 2^e période de CAA. <p>d) PERCO : l’abondement employeur s’arrête à quel moment : dès que la rémunération n’est plus versée ou si le collaborateur est payé moins de 5 jours le mois de son départ définitif</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? A la date de départ en RCC = rupture de contrat <p>pour un départ en CAA et l’entrée en partie inactive ? Les abondements employeur restent versés.</p>
--	--	--	---	---

		<p>iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ?</p> <p>f) Intéressement 2021 mais versé en 2022 peut-il être déposé sur le PEE et/ou le PERCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l'entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <p>g) CET : il sera possible de déposer des jours sur le CET avant le 31 déc 2021. Sera-t-il possible d'en monétiser en début 2022 ?</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l'entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <p>h) Le solde de tout compte est réalisé à quel moment au regard des échéances sur la PVO et l'intéressement et le cas échéant une monétisation de jours du CET ?</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? ii. pour un départ en RCC ? iii. pour un départ en CAA et l'entrée en partie inactive ? iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? 	<p>iii. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <i>dès que la rémunération n'est plus versée</i></p> <p>e) PVO : la dernière PVO basée sur 2021 mais perçue en 2022 peut-elle être déposée sur le PEE et/ou le PERCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? <i>non</i> ii. pour un départ en RCC ? <i>non</i> iii. pour un départ en CAA et l'entrée en partie inactive ? <i>oui (ce n'est pas en fait la dernière)</i> iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <i>non</i> <p>f) Intéressement 2021 mais versé en 2022 peut-il être déposé sur le PEE et/ou le PERCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? <i>oui</i> ii. pour un départ en RCC ? <i>oui</i> iii. pour un départ en CAA et l'entrée en partie inactive ? <i>oui</i> iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? <i>oui</i> <p>g) CET : il sera possible de déposer des jours sur le CET avant le 31 déc 2021. Sera-t-il possible d'en monétiser en début 2022 ? :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pour un départ à la retraite ? <i>oui</i> ii. pour un départ en RCC ? <i>oui</i> iii. pour un départ en CAA et l'entrée en partie inactive ? <i>non, cf accord sur le renouvellement des compétences, les Cet des personnels en CAA sont</i>
--	--	---	---

				<p>remis à 0 dès l'entrée dans la première période du dispositif</p> <p>iv. pour un départ en CAA à la sortie du dispositif ? non, cf accord sur le renouvellement des compétences, les Cet des personnels en CAA sont remis à 0 dès l'entrée dans la première période du dispositif</p> <p>h)le solde de tout compte est établi au moment de la sortie des effectifs du collaborateur. Et précise les éléments versés sur le bulletin de mois de départ.</p> <p>La liquidation de la PVO est demandée au moment de la sortie et figure donc dans le solde de tout compte ou fait l'objet d'un document complémentaire le mois qui suit en fonction de la réception des données par le service de la paie et de la mise en paiement.</p> <p>Il en est de même pour le paiement des jours CET en cas de départ. (la monétisation des jours CET n'est pas possible en dehors des cas de fin de contrat).</p> <p>Ces dispositions sont applicables pour tous les motifs de sortie : RCC, retraite ou issu de CAA).</p> <p>Dans le cadre de la CAA, la seconde période non travaillée n'est pas un cas de rupture et ne donne pas lieu à un solde de tout compte.</p>
4984	UNSA	EPSENS	<p>7)EPSENS</p> <p>Que se passe-t-il au niveau des sommes transférées au titre de l'épargne salariale comme de l'intéressement en cas de défaillance du prestataire EPSSENS entre le moment du versement-prélèvement sur salaire des sommes par l'EP et le placement des fonds ?</p>	<p>Le service d'EPSENS en charge de la conformité réglementaire indique les éléments suivants :</p> <p>« Les sommes placées par l'entreprise ou les épargnants sont conservées dans des comptes ouverts par EPSSENS auprès d'établissements de crédit français régis par l'arrêté du 6 septembre 2017 du Ministère de l'Economie et des Finances relatif au cantonnement des fonds de la</p>

				<p>clientèle d'une entreprise d'investissement, dans l'attente de leur placement par la société de gestion des FCPE. Ces comptes sont ségrégués, c'est-à-dire distincts des comptes de gestion propre d'EPSENS et sont libellés avec la mention « comptes de cantonnement ». EPSENS a interdiction, de par la réglementation, de les utiliser pour son usage propre.</p> <p>Les sûretés, les créances privilégiées ou les droits à compensation sur les fonds des clients qui permettent à un tiers de céder les fonds en question afin de recouvrer des créances qui ne sont pas liées à ces clients ne sont pas autorisés en regard des dispositions de l'arrêté du Ministère.</p> <p>Les dispositions des conventions juridiques signées avec les établissements de crédit sont conformes avec les dispositions de l'arrêté et la question a été vérifiée par l'ACPR.</p> <p>Un responsable du cantonnement a été nommé chez EPSENS.</p> <p>L'entreprise d'investissement adresse à chaque exercice un rapport signé par le Commissaire aux Comptes sur son dispositif à l'ACPR. »</p>
		EPA		
5001	CFDT	Bilan campagne EPA	10.La CFDT interroge la direction sur le nombre d'EPA qui ont été signé, validé par les agents et les SHD (supérieur hiérarchique direct) /l'autorité hiérarchique (AH) à mi-février 2021 et combien restent-ils à recevoir ?	Voici les statistiques de la campagne EPA à la date du 15 février 2021 :

				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Étapes</th> <th>Nombre d'EPA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En cours SHD</td> <td>2065</td> </tr> <tr> <td>En cours collaborateur</td> <td>1098</td> </tr> <tr> <td>Révision SHD</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>En cours collaborateur suite à la révision</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>En cours AH</td> <td>736</td> </tr> <tr> <td>En cours visa SHD</td> <td>137</td> </tr> <tr> <td>En cours visa collaborateur</td> <td>272</td> </tr> <tr> <td>Notifié/Terminé</td> <td>1042</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>5390</td> </tr> </tbody> </table>	Étapes	Nombre d'EPA	En cours SHD	2065	En cours collaborateur	1098	Révision SHD	11	En cours collaborateur suite à la révision	29	En cours AH	736	En cours visa SHD	137	En cours visa collaborateur	272	Notifié/Terminé	1042	Total général	5390
Étapes	Nombre d'EPA																							
En cours SHD	2065																							
En cours collaborateur	1098																							
Révision SHD	11																							
En cours collaborateur suite à la révision	29																							
En cours AH	736																							
En cours visa SHD	137																							
En cours visa collaborateur	272																							
Notifié/Terminé	1042																							
Total général	5390																							
4989	UNSA	Campagne EPA	<p>12) Campagne EPA</p> <p>Est-il possible d'avoir un 1^{er} bilan de la campagne EPA ? combien effectués, validés, en présentiel, à distance ?</p>	<p>Voici les statistiques de la campagne EPA à la date du 15 février 2021 :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étapes</th> <th>Nombre d'EPA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En cours SHD</td> <td>2065</td> </tr> <tr> <td>En cours collaborateur</td> <td>1098</td> </tr> <tr> <td>Révision SHD</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>En cours collaborateur suite à la révision</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>En cours AH</td> <td>736</td> </tr> <tr> <td>En cours visa SHD</td> <td>137</td> </tr> <tr> <td>En cours visa collaborateur</td> <td>272</td> </tr> <tr> <td>Notifié/Terminé</td> <td>1042</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>5390</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il n'est pas possible de savoir si les EPA ont été faits sur site ou à distance.</p>	Étapes	Nombre d'EPA	En cours SHD	2065	En cours collaborateur	1098	Révision SHD	11	En cours collaborateur suite à la révision	29	En cours AH	736	En cours visa SHD	137	En cours visa collaborateur	272	Notifié/Terminé	1042	Total général	5390
Étapes	Nombre d'EPA																							
En cours SHD	2065																							
En cours collaborateur	1098																							
Révision SHD	11																							
En cours collaborateur suite à la révision	29																							
En cours AH	736																							
En cours visa SHD	137																							
En cours visa collaborateur	272																							
Notifié/Terminé	1042																							
Total général	5390																							
5002	CFDT	Bilan campagne EPA	<p>11. Quel est le nombre de révision demandée par les agents ? Quid de l'agenda RH pour la mise en place des teams avec les agents ainsi que le planning avec une date de fin prévu pour la gestion des révisions ? Si la DRH n'a pas trouvé de solution à l'amiable, qu'elle est le % retenu pour la PVO de l'agent ?</p>	<p>Le nombre de révisions est très fluctuant. Estimé quotidiennement, il est actuellement de 11 EPA en révision à la main des SHD.</p> <p>Les révisions se font au fil de l'eau, il n'y a pas de planning.</p>																				

5017	SNUP	Salariés en longue maladie et EPA	<p><u>2.Salariés en longue maladie et EPA</u> : quand un salarié est absent en raison de longue maladie au moment de l'EPA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comment le contradictoire de son EPA est-il assuré, • l'accord du salarié est-il requis pour la validation de l'EPA • comment formellement la validation est-elle effectuée, • y a-t-il une mention précisant que le salarié est absent, • quelle valeur juridique a un EPA non contradictoire, • quelles sont les voies de recours du salarié. 	<p>Les agents (privés, fonctionnaires, ex-CANSSM, CDP) en longue maladie, longue durée sont exclus automatiquement de la campagne EPA.</p> <p>L'agent partiellement absent durant l'année écoulée et encore absent au moment de la campagne, fait partie de la campagne EPA. Il est évalué par le SHD qui peut cocher la case « absent sur la période ». L'EPA est ensuite transmis au domicile de l'agent qui peut le retourner à la RH Métier avec ses éventuelles observations. Les délais et voies de recours sont indiqués sur le formulaire EPA de l'agent.</p> <p>Au vu de la situation sanitaire et pour cette campagne EPA 2020, il a été indiqué sur NEXT : « <i>Par principe, les entretiens professionnels ont vocation à être organisés sur site afin de faciliter l'échange bilatéral entre le manager et le collaborateur sur le bilan de l'année écoulée et la fixation des nouveaux objectifs ; toutefois, l'entretien pourra avoir lieu à distance pour les personnels vulnérables ou pour tenir compte des instructions gouvernementales en fonction de l'évolution de la situation sanitaire en début d'année 2021.</i> »</p> <p>Il en découle qu'il n'est pas nécessaire aux personnes vulnérables de fournir un document pour être évaluées à distance. L'entretien en présentiel peut-être refusé soit par le SHD ou soit par l'agent.</p>
4959	CGT	EPA en présentiel	<p>4.EPA en présentiel</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Les personnes vulnérables , doivent -elles fournir un document à leur N+1 pour avoir un EPA à distance ? b) Le déroulement en présentiel peut-il être refusé par la personne évaluée ? c) Le déroulement en présentiel peut-il être refusé par le N+1 ? 	<p>il n'est pas nécessaire aux personnes vulnérables de fournir un document pour être évaluées à distance. L'entretien en présentiel peut-être refusé soit par le SHD ou soit par l'agent.</p>

4973	CGT	<p align="center">Evaluation manière de servir</p>	<p>18.EPA-PVOI et manière de servir . Extrait Note RH dans Next</p> <table border="1" data-bbox="548 183 1482 343"> <tr> <td data-bbox="548 183 593 343">4921</td> <td data-bbox="593 183 638 343">CGT</td> <td data-bbox="638 183 728 343"> <p>Evaluation savoir être et manière de servir</p> </td> <td data-bbox="728 183 996 343"> <p>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> </td> <td data-bbox="996 183 1482 343"> <p>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/955267509_DBFileDocument/campagnes-manageriales-2020-21-fiches-pratiques</p> </td> </tr> </table> <p>3) Bilan de l'année écoulée Cette partie comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le bilan des objectifs fixés sur l'EPA précédent. Ce bilan doit être établi de manière précise et objective, en fonction des résultats effectivement atteints pour chacun des objectifs. L'évaluation de l'atteinte des résultats, au-delà des livrables (production, actions, délais, etc.) doit aussi refléter la manière de servir et l'engagement professionnel mis en oeuvre pour les atteindre (pouvant donner lieu à majoration ou minoration) ; <p>4) Appréciation générale sur la valeur professionnelle du collaborateur Cette partie porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évaluation de la posture professionnelle et la manière de servir (en termes de qualité du travail, de maîtrise du poste, de qualités relationnelles et de coopération, de sens du service et de l'intérêt général), laquelle doit être déterminée en cohérence avec l'appréciation des résultats ; ▪ sur l'atteinte des objectifs repris dans la partie « Bilan de l'année écoulée » du formulaire EPA (atteinte des objectifs de l'année écoulée ; autres dossiers, travaux ou objectifs) ainsi que sur la synthèse de l'atteinte des objectifs de l'année écoulée ; cette évaluation repose sur des livrables précis, mesurables, ambitieux, tout en restant réalistes, et s'inscrivant dans la stratégie du métier ; ▪ sur l'évaluation de l'engagement, de la posture professionnelle et de la manière de servir (qualité du travail, qualités relationnelles, maîtrise du poste, sens du service et de l'intérêt général) ; lorsqu'elle ne constitue pas l'un des objectifs professionnels assignés au collaborateur, la manière de servir est prise en compte pour pondérer 	4921	CGT	<p>Evaluation savoir être et manière de servir</p>	<p>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>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/955267509_DBFileDocument/campagnes-manageriales-2020-21-fiches-pratiques</p>	<p>La manière de servir est un élément d'appréciation générale, actualisé par des observations partagées. Depuis 2019, les managers ont été sensibilisés à la fixation d'objectifs «SMART » et à l'appréciation de la réalisation de ces objectifs, dans le cadre notamment de la « Semaine des managers », du Comité management innovation et de formations managériales. Il est rappelé que l'appréciation de la réalisation d'un objectif « SMART » ne peut en aucun cas se résumer à l'alternative « atteint » ou « non atteint », et tient compte des modalités employées pour atteindre cet objectif.</p> <p>Dans le prolongement des actions menées, les semaines du feedback sont organisées cette année afin de poursuivre cet accompagnement des managers dans les retours réguliers faits aux membres de leurs équipes.</p>
4921	CGT	<p>Evaluation savoir être et manière de servir</p>	<p>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>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/955267509_DBFileDocument/campagnes-manageriales-2020-21-fiches-pratiques</p>					

			<p>l'évaluation du taux d'atteinte global définitif des objectifs ; cette appréciation est partagée avec le collaborateur et exprimée par le SHD dans le formulaire de l'EPA.</p> <p>Le montant de la PVO effectivement attribué doit s'appuyer :</p> <p>Le taux d'atteinte doit être compris entre 0 et 100 %. Au titre de l'année 2019, le taux moyen d'atteinte constaté à l'échelle de l'Etablissement public était de 95,9% contre 97,5% pour l'année précédente. Le nombre de collaborateurs bénéficiaires d'un taux de 100%, ce qui doit correspondre à un niveau d'engagement exceptionnel, est passé d'un collaborateur sur deux en moyenne pour l'année 2018 à un collaborateur sur six pour l'année 2019. Cet effort de différenciation doit se poursuivre, afin de mieux reconnaître les collaborateurs dont les efforts, la performance et le niveau d'engagement professionnel le justifient. Un taux supérieur à 90 % doit aussi traduire un caractère tout particulièrement démontré dans l'atteinte des objectifs et dans l'excellence de la manière de servir.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ainsi le taux peut se trouver ramené à un niveau inférieur si, à la différence de l'exercice précédent, un ou plusieurs objectifs n'ont pas été pleinement atteints ou conduisent à une moins bonne appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir. <p>Dans tous les cas, le niveau d'atteinte des objectifs fixés ainsi que la manière de servir du collaborateur au cours de l'année écoulée font l'objet d'un échange avec le collaborateur au cours de l'EPA, afin d'identifier les éventuelles marges de progrès et les actions à mettre en place à cet effet (formation, tutorat, coaching, etc.).</p> <p>a) où est la déclinaison SMART de la manière de servir dans cette note ?</p> <p>b) Quelles sont les formations sur la manière de servir ?</p> <p>c) Qui sont les tuteurs et combien sont-ils sur la manière de servir ?</p>	
--	--	--	--	--

			<p>d) Quels sont les prestataires spécialisés en coaching sur la manière de servir ?</p> <p>e) combien de personnes ont été coachés sur la manière de servir ?</p> <p>f) Combien de marchés ont été passés en 2019 sur la manière de servir ?</p> <p>g) Quelle est le taux moyen d'atteinte de l'objectif sur la manière de service en 2018 et en 2019 ?</p> <p>h) Combien d'agents ont eu une baisse du taux d'atteinte de l'objectif sur leur manière de servir ?</p>	
		EMPLOI/ MOBILITES		
4996	CFDT	Mobilité et remboursement frais de transport	5. Une personne qui fait une mobilité (volontaire) de province à paris, mais qui ne souhaite pas déménager, sur quelle base est calculé le remboursement des frais de transport ?	Le remboursement des frais de transport est effectué sur la base des justificatifs d'abonnement fournis par le salarié pour effectuer le trajet Domicile/ lieu de travail à hauteur de 50% du coût de ses abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires. Cette disposition est également applicable en cas de mobilité géographique « volontaire ».
		SSI/DIGITAL		
4966	CGT	Téléphonie	11. Téléphonie Quels sont les différents téléphones (modèle) mis à la disposition du personnel et de la direction ?	Les différents modèles sont les suivants : A3 2016-2017 ; A40 ; S10E ; S20.

4975	CGT	<p align="center">Messagerie professionnelle</p>	<p>20.Alerte messagerie professionnelle Dans sa réponse la direction indique « <i>Selon les incidents constatés, les managers, les RH ou la Direction Juridique peuvent être amenés à être informés.</i> »</p> <p>a) En 2019, combien d'incidents constatés ?</p> <p>b) Combien d'incidents signalés aux managers ?</p> <p>c) Combien d'incidents signalés aux RH ?</p> <p>d) Combien d'incidents signalés à DJF ?</p> <table border="1" data-bbox="562 555 1480 858"> <tr> <td data-bbox="562 555 645 858">4919</td> <td data-bbox="645 555 757 858">CGT</td> <td data-bbox="757 555 1115 858"> <p align="center">Messagerie professionnelle</p> <p>a) Quelle est la procédure de surveillance des messageries professionnelles ? b) L'ensemble des personnels de l'EP est-il sous surveillance sur l'envoi de données vers des adresses autres que @caissedesdepots ? c) Qui effectue ces surveillances ? d) Faut-il des autorisations spéciales et/ou ponctuelles pour analyser le contenu de ces messages et les fichiers joints ? e) Qui est destinataire des reporting et des anomalies constatées ?</p> </td> <td data-bbox="1115 555 1480 858"> <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_307287/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 constatés, les managers, les RH ou la Direction Juridique peuvent être amenés à être informés.</p> </td> </tr> </table>	4919	CGT	<p align="center">Messagerie professionnelle</p> <p>a) Quelle est la procédure de surveillance des messageries professionnelles ? b) L'ensemble des personnels de l'EP est-il sous surveillance sur l'envoi de données vers des adresses autres que @caissedesdepots ? c) Qui effectue ces surveillances ? d) Faut-il des autorisations spéciales et/ou ponctuelles pour analyser le contenu de ces messages et les fichiers joints ? e) Qui est destinataire des reporting et des anomalies constatées ?</p>	<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_307287/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 constatés, les managers, les RH ou la Direction Juridique peuvent être amenés à être informés.</p>
4919	CGT	<p align="center">Messagerie professionnelle</p> <p>a) Quelle est la procédure de surveillance des messageries professionnelles ? b) L'ensemble des personnels de l'EP est-il sous surveillance sur l'envoi de données vers des adresses autres que @caissedesdepots ? c) Qui effectue ces surveillances ? d) Faut-il des autorisations spéciales et/ou ponctuelles pour analyser le contenu de ces messages et les fichiers joints ? e) Qui est destinataire des reporting et des anomalies constatées ?</p>	<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_307287/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 constatés, les managers, les RH ou la Direction Juridique peuvent être amenés à être informés.</p>				
4990	UNSA	<p align="center">Attribution PC portables, écrans, smartphones</p>	<p>13)Attribution PC portables, écrans, smartphones</p> <p>Demande d'un point sur l'attribution de PC portables, écrans, smartphones à ce jour.</p>	<p>Situation au 8 février 2020 :</p> <p>WeDream – PC portables</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribution des PC portable terminée (+ de 2000) : <ul style="list-style-type: none"> guichet d'Angers : fermé guichet de Paris : fermeture fin de semaine du 8/02 guichet de Bordeaux : fermeture fin février 2021 les dotations à venir seront effectuées via l'outil habituel autres opérations : reprise, traitement des obsolescences,... Prise en compte des personnes en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> 26 personnes concernées 12 besoins traités ; 9 en cours l'ensemble du matériel est disponible ; rdv à domicile et sur site dans des délais non maîtrisables 8 cas particuliers en cours de traitement par ailleurs 			

--	--	--	--

WeDream – Smartphones et softphones

- Distribution des smartphones (cible : 3437, dont 174 ICDC) :
 - terme des distributions : à la fermeture des guichets
 - **les dotations à venir seront effectuées via l'outil habituel**
- Déploiement de la softphonie (cible : 1700) : équipement des métiers prioritaires effectué (> 300)

Guichet	Cible WeDream	Fait	Reste à faire	Taux
56 RDL Guichet	698	637	61	91%
56 RDL Kiosque	43	37	6	86%
A3 Guichet	612	525	87	86%
A3 Kiosque	37	34	3	92%
Angers LG	558	557	1	100%
Arcueil	233	107	126	46%
Bordeaux	950	842	108	89%
DR	240	239	1	100%
DR DOM	10	9	1	90%
Province (Blois, Cholet ..)	56	56	0	100%
Total	3437	3043	394	89%

Concernant les écrans :

Dans le cadre de la mise en place des double écrans à la DRS (sujet porté par l'équipe WeDream mais indépendant de WeDream) : 1000 écrans sur 3500 écrans
 → 500 positions revues pour les 2 000 collaborateurs à traiter (avec les 500 ecrans 22 pouces existants qu'il faut doubler)

Dans le cadre de la mise à disposition d'écran DRS pour le confinement des gestionnaires et téléconseillers organisé par WeDream à la main de la DRS :
 → 1200 écrans : 100 % des collaborateurs validés par la DRS

		DIVERS																																											
4968	CGT	Emploi repère PUPA	<p>13. Emploi repère PUPA</p> <p>Dans le cadre du COVID , il y a une forte et longue mobilisation des interlocuteurs dédiés à la continuité d'activité au sein de la gouvernance et des directions. Cf la liste des interlocuteurs ROCA et CCA</p> <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2020-03/liste_roca_cca_et_reseau_pce-pca-psi.pdf.</p> <p>Quels sont les emplois repères des agents recensés en tant que ROCA ou CCA, les grades et les niveaux de PVO sur ces personnels ?</p>	<p>Les emplois repères des agents mentionnés ont été déterminés sur la base des fonctions principales qu'ils exercent, sans prendre en compte le fait qu'ils soient interlocuteurs ROCA et CCA.</p> <p>Il ne peut être par ailleurs communiqué le niveau de PVO individuel associé à chaque nom figurant dans le document.</p>																																									
4957	CGT	Mécénat de compétences	<p>2. Mécénat</p> <p>a) Nombre de jours consommés en 2019 et 2020 (genre, direction, grade)</p> <p>b) Renouvellement :</p> <p>i. Combien de demandes de renouvellement déposées 2019, 2020 et depuis le début 2021 (F/H, direction, grade) ?</p> <p>ii. Combien de demandes de renouvellement acceptées (genre, direction, grade) ?</p> <p>iii. Combien de demandes de renouvellement refusées (genre, direction, grade) ?</p> <p>iv. La mise à jour du formulaire pour distinguer renouvellement et première demande ainsi que l'allègement des justificatifs lors de renouvellement finira-t-il par être envisagé par la direction ?</p> <p>c) Nouvelles demandes</p> <p>i. Combien de demandes déposées en 2019, 2020 et depuis le début 2021 (genre, direction, grade) ?</p> <p>ii. Combien de demandes acceptées (genre, direction, grade) ?</p> <p>iii. Combien de demandes refusées (genre, direction, grade) ?</p> <p>d) Rappel de la dernière question sur le sujet en DPP : point d'avancement ?</p>	<p>Les éléments statistiques relatifs au mécénat de compétences sont les suivants :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">BILAN 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FEMME</td> <td>12</td> <td rowspan="2">19</td> </tr> <tr> <td>HOMME</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>FONCTIONNAIRE</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PRIVE</td> <td>9</td> <td></td> </tr> <tr> <td>CADRE</td> <td>12</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NON CADRE</td> <td>7</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NB JOURS ACCORDES</td> <td>184</td> <td></td> </tr> <tr> <td>RENOUVELLEMENT DEPOSES</td> <td></td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>RENOUVELLEMENT ACCEPTEES</td> <td></td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>RENOUVELLEMENT REFUSES</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>NOUVELLES DEMANDES REFUSEES</td> <td></td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	BILAN 2019			FEMME	12	19	HOMME	7	FONCTIONNAIRE	10		PRIVE	9		CADRE	12		NON CADRE	7		NB JOURS ACCORDES	184		RENOUVELLEMENT DEPOSES		16	RENOUVELLEMENT ACCEPTEES		16	RENOUVELLEMENT REFUSES		0	NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES		3	NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES		2	NOUVELLES DEMANDES REFUSEES		1
BILAN 2019																																													
FEMME	12	19																																											
HOMME	7																																												
FONCTIONNAIRE	10																																												
PRIVE	9																																												
CADRE	12																																												
NON CADRE	7																																												
NB JOURS ACCORDES	184																																												
RENOUVELLEMENT DEPOSES		16																																											
RENOUVELLEMENT ACCEPTEES		16																																											
RENOUVELLEMENT REFUSES		0																																											
NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES		3																																											
NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES		2																																											
NOUVELLES DEMANDES REFUSEES		1																																											

Question n°4849 :

12.c)Mécénat : suivi de la question de mai Question n°4637 (réunion DPP du 27/05/2020) :
 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.
 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.**

Réponse direction lors de la réunion DPP de janvier :
 Le projet mécénat sera traité dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'accord QVT.

BILAN 2020		
FEMME	10	13
HOMME	3	
FONCTIONNAIRE	7	
PRIVE	6	
CADRE	8	
NON CADRE	5	
NB JOURS ACCORDES	138	
RENOUVELLEMENT DEPOSES		12
RENOUVELLEMENT ACCEPTEES		12
RENOUVELLEMENT REFUSES		0
NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES		1
NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES		1
NOUVELLES DEMANDES REFUSEES		0

BILAN 2021 (EN COURS)		
FEMME	4	6
HOMME	2	
FONCTIONNAIRE	2	
PRIVE	4	
CADRE	4	
NON CADRE	2	
NB JOURS ACCORDES	78	
RENOUVELLEMENT DEPOSES		6
RENOUVELLEMENT ACCEPTEES		6
RENOUVELLEMENT REFUSES		0

				<table border="1"> <tr> <td>NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>NOUVELLES DEMANDES REFUSEES</td> <td></td> <td>0</td> </tr> </table> <p>Pour un renouvellement, les statuts de l'association ne sont pas demandés si le collaborateur reste dans la même association. Les seuls documents demandés authentifient la participation du collaborateur dans ses activités au sein de son association :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lettre de motivation, - attestation sollicitant la nature des actions du collaborateur auprès de l'association - justificatif attestant de la qualité de membre dans l'association <p>d) Le projet mécénat sera traité dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'accord QVT.</p>	NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES		0	NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES		0	NOUVELLES DEMANDES REFUSEES		0
NOUVELLES DEMANDES DEPOSEES		0											
NOUVELLES DEMANDES ACCEPTEES		0											
NOUVELLES DEMANDES REFUSEES		0											
4977	CGT	Icade et avantage commercial	<p>21. Questions précédentes en attente de réponse :</p> <p><u>Question n°4938 :</u> Icade : en attente de réponse</p> <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>S'agissant des conditions d'accès à l'acquisition d'un logement neuf construit par Icade Promotion, seuls les collaborateurs d'Icade bénéficiant d'un CDI et d'une ancienneté supérieure à 6 mois peuvent bénéficier des avantages accordés par le groupe Icade.</p>									

			<p>Réponse de la direction : 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 a été naturellement contactée pour répondre à cette question. Icade a également été contactée, et la Direction est en attente d'une confirmation de sa part.</p>	
4981	UNSA	Sanctions	<p>4)Sanctions Y a-t-il eu des sanctions prononcées en 2020 ? Combien ? Merci de nous communiquer un bilan pour 2018, 2019 et 2020</p>	<p>Aucun cas de sanction n'a concerné les personnels permanents de droit privé en 2018 et en 2019. Les bilans sociaux 2020 étant en cours de réalisation, il sera répondu ultérieurement à la question concernant l'année 2020.</p>
4992	CFDT	Mutuelle des apprentis	<p>1.Où en est la mutuelle des apprentis ? (Montant, garanties, obligations d'adhérer...)</p>	<p>Le sujet est en cours d'étude avec l'Ipsec avec l'objectif de pouvoir aborder le sujet avec les délégués syndicaux de l'Etablissement public lors de la réunion du 16 mars prochain.</p>
4993	CFDT	Mutuelle des contrats d'insertion	<p>2.Qu'est-il prévu comme mutuelle pour les contrats d'insertion ?</p>	<p>Le sujet fera l'objet de réflexions ultérieures.</p>
5023	CFDT	Mise à jour Next sur IPSEC	<p>Question posée en séance : La CFDT demande la mise à jour de la documentation figurant sur Next concernant les contrats IPSEC des salariés et retraités.</p>	<p>La direction prend le point et procédera à la mise à jour demandée.</p>
5019	SNUP	Taux des prêts MSG	<p>4.Taux des prêts MSG : la renégociation des taux n'est pas une campagne et celle-ci doit être mise en œuvre par un directeur général soucieux d'appliquer de l'équité envers ses collaborateurs en considération des taux de marché. Depuis plusieurs mois voire années, les taux baissent alors que ceux de la MSG restent identiques, cette demande n'est donc pas déraisonnable et est même légitime. Si l'on se réfère aux sites des notaires à fin janvier 2021, on observe : sur une durée d'emprunt de 20 ans, le taux moyen est de 1,10 % avec un taux minimal de 0,59 % ; pour les taux inférieurs à 10 ans, ils sont de 0,70% (taux min. 0,21%) et, pour les durées de 10-20 ans, ils sont de 0,75% (taux min. de 0,21%).</p>	<p>Comme indiqué lors de la précédente réunion DPP, 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. 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</p>

			<p>Dans la mesure où le taux moyen actuel de la CDC est dans la fourchette haute du taux moyen applicable sur le marché, la Direction ne peut expliquer et justifier son refus de renégocier les taux de la MSG par le risque de constituer un avantage en nature au bénéfice des personnels. Quelle serait donc la « contrepartie inférieure à la valeur réelle » susceptible de créer un avantage ici, et cela d’autant plus que la CDC applique déjà cette mesure pour le rachat de crédits immobiliers de collaborateurs ayant souscrit des prêts à l’extérieur ? Sur quelle base, fondement juridique reposerait le soi-disant « avantage en nature » ?</p> <p>Puisqu’il est fait état d’une lourdeur et d’une complexité dont nous ignorons à quoi celles-ci peuvent être rattachées et alors qu’une mise en œuvre est déjà initiée pour les collaborateurs dont les crédits ont été rachetés, la Direction pourrait-elle étayer de manière précise ces indications qui manquent de clarté et de réelle motivation ? »</p>	<p>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>
5020	SNUP	Plan de développement des compétences	<p><u>5.Le plan de développement des compétences</u> : la CDC s’est dotée d’un plan de développement des compétences en claironnant des objectifs très ambitieux pour l’EP et ses personnels. Nous souhaiterions par conséquent que vous nous fassiez un bilan précis de ce plan. Quels sont les résultats obtenus à ce jour. Quelle est la liste des actions mises en place à ce jour. Combien d’agents en ont bénéficié. Une enquête a-t-elle été menée auprès des agents pour sonder l’efficacité de ces actions. Quels sont les apports réels à ce jour pour les personnels. Une action ciblée a-t-elle été menée en faveur des experts pour qu’ils le restent et développent leurs compétences.</p>	<p>Les enjeux relatifs aux emplois, compétences et parcours des personnels de l’EP sont une thématique prioritaire des négociations et concertations fixées pour l’agenda social 2021.</p>
5013	CFDT	Location et acquisition d’un logement	<p>22.La MSG a-t-elle mise en place une procédure particulière pour l’attribution des logements locatifs aux futurs retraités ou déjà à la retraite ? Quelles sont les procédures et conditions pour les agents qui souhaitent acquérir un logement via le groupe (CDC Habitat, ICADE, etc.) ? un lien sur Next ?</p>	<p>A ce jour les personnes retraitées ne sont pas éligibles au logement social et il n’y a pas de procédure particulière pour les futurs retraités. La condition de partir à la retraite n’a jamais été prise en considération. Il est conseillé aux collaborateurs de s’inscrire sur la plateforme AL’in et de consulter les sites d’In’li et de CDC Habitat bien avant leur départ à la retraite afin d’augmenter leurs chances de trouver une solution.</p>

				Concernant l'acquisition d'un logement, ces procédures n'entrent pas dans le champ des compétences de la Mission logement qui ne gère que le locatif.
5021	CGT	AGR	<p>Question posée en séance :</p> <p>Pourquoi les retraités ne peuvent-ils plus accéder à la restauration collective ? Est-ce que cela concerne tous les sites ayant un service de restauration ouvert (Paris, Angers, Bordeaux) ?</p>	Les retraités peuvent tout à fait accéder à la restauration collective pour autant qu'ils soient habilités à pénétrer dans les locaux.
5022	UNSA	Forfait mobilités durables	<p>Question posée en séance :</p> <p>Forfait mobilités durables : Quel est le délai moyen de retour de l'attestation sur l'honneur dûment visée par la DRH, conformément à la procédure comme affiché sur Next ? <u>On nous signale en effet des demandes transmises en novembre 2020 qui sont toujours en attente de retour.</u></p> <p>Rappel de la procédure Next : <i>Si vous le souhaitez, vous avez la possibilité d'opter, dès à présent et au plus tard le 31/12/20, pour le forfait mobilités durables (FMD) et à ses nouvelles modalités de versement et sous conditions d'éligibilité :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lors de l'enquête transport pour ceux bénéficiant déjà d'un remboursement de transport ou de l'indemnité kilométrique vélo ;</i> • <i>Si vous ne percevez actuellement aucun remboursement de transport, vous pouvez également demander à bénéficier du FMD en remplissant le formulaire d'adhésion et l'attestation sur l'honneur, et en transmettant ces deux documents à la DRH à l'adresse mail suivante : transportenqueteannuelle@caissedesdepots.fr</i> <p> <i>Si vous souhaitez bénéficier de l'aide à l'achat, veuillez s'il vous plaît le mentionner lors de l'envoi de votre dossier d'adhésion au FMD, afin que la DRH vous retourne l'attestation sur l'honneur signée, dans les plus brefs délais</i></p>	<p>Les attestations sont envoyées dès lors que l'agent le précise dans son dossier, comme mentionné dans la procédure (« <i>Si vous souhaitez bénéficier de l'aide à l'achat, veuillez s'il vous plaît le mentionner lors de l'envoi de votre dossier d'adhésion au FMD, afin que la DRH vous retourne l'attestation sur l'honneur signée, dans les plus brefs délais</i> »)</p> <p>Si l'agent réclame après coup son attestation signée, elle lui est renvoyée aussitôt, ces demandes étant traitées prioritairement.</p> <p>En revanche, si rien n'est précisé lorsque l'agent envoie son dossier, l'attestation n'est pas renvoyée signée.</p>

ANNEXE : Campagne d'augmentations individuelles 2020

Étiquettes de lignes	Femmes				Hommes				Total Nombre de points	Nombre de collaborate urs	Total Nombre de bénéficiar es	Nbre de points moyen par bénéficiar es
	Nombre de points	Nombre de collaborateurs	Nombre de bénéficiaires	Nbre de points moyen par bénéficiaires	Nombre de points	Nombre de collaborate urs	Nombre de bénéficiar es	Nbre de points moyen par bénéficiar es				
AutresDG	154	11	9	17,1	40	3	2	20,0	194	14	11	17,6
BDT	4 933	338	254	19,4	4 617	301	214	21,6	9 550	639	468	20,4
DEOF	778	54	44	17,7	456	43	25	18,2	1 234	97	69	17,9
DFIN	803	49	43	18,7	819	51	41	20,0	1 622	100	84	19,3
DGAU DG2C DGR	936	58	50	18,7	1 095	66	54	20,3	2 031	124	104	19,5
DIRCOM	430	26	25	17,2	176	15	11	16,0	606	41	36	16,8
DJF	1 172	75	71	16,5	385	23	20	19,3	1 557	98	91	17,1
DRH	1 414	102	80	17,7	352	27	24	14,7	1 766	129	104	17,0
DRS	1 945	144	136	14,3	1 181	89	82	14,4	3 126	233	218	14,3
DSI	1 405	95	70	20,1	1 971	115	98	20,1	3 376	210	168	20,1
FRR	190	14	12	15,8	350	23	21	16,7	540	37	33	16,4
GDADFE	760	47	37	20,5	885	52	46	19,2	1 645	99	83	19,8
GPS	144	7	5	28,8	71	4	3	23,7	215	11	8	26,9
IPDIV	-	6	-	-	-	5	-	-	-	11	-	-
MAD	305	18	15	20,3	180	11	10	18,0	485	29	25	19,4
SGG	320	24	19	16,8	410	27	23	17,8	730	51	42	17,4
Total général	15 689	1 068	870	18,0	12 988	855	674	19,3	28 677	1 923	1 544	18,6