

**TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**

25 mars 2021

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

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 5024 à 6001

		Crise sanitaire /Travail à distance		
5037	CGT	Accident de trajet	<p>21. Questions en attente de réponse DPP du 16/02/21:</p> <p><u>Question n°4923 :</u> 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>1/comment est reconnu l'accident lorsqu'un salarié est victime d'un accident lors du trajet domicile/école alors qu'il est en TOD du fait de crise Covid ? l'accident peut être reconnu comme accident de trajet: https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2308904/le-teletravail</p> <p>2/quelle est la procédure ?: c'est la procédure actuelle de déclaration d'accident, décrite dans la fiche Next dont le lien figure ci-après, qui s'applique : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2080490/accident-du-travail-/-de-service-/-de-trajet</p>
5082	CFDT	Télétravail	Question réunion DPP précédente N° 5009 Télétravail 18. La CFDT demande si DJF a fait un retour sur la couverture des dommages hors du territoire ?	Le sujet est toujours en cours d'expertise par DJF.

			<table border="1"> <tr> <td>4915</td> <td>CFDT</td> <td>Télétravail</td> </tr> </table> <p>Rappel de la question n°4892 (DPP du 03/12/2020) :</p> <p>Le télétravail peut-il s'exercer depuis un domicile situé hors du territoire français ?</p> <p>Réponse de la direction : La direction répondra ultérieurement à cette question</p>	4915	CFDT	Télétravail	<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>	
4915	CFDT	Télétravail						
5025	CGT	Accord télétravail	<p>Accord télétravail</p> <p>à la DBDT certaines directions mettent en place le nouvel accord télétravail et d'autres souhaitent attendre la fin de la situation sanitaire, pourquoi</p>		<p>La DBDT s'inscrit totalement dans le process mis en place par l'Etablissement public.</p> <p>Chaque collectif de travail le met en œuvre dans le calendrier qui lui convient.</p> <p>L'ensemble des dialogues collectifs ont été réalisés.</p> <p>Il appartient donc à chaque agent, s'il le souhaite, de déposer sa demande de télétravail dans l'outil en cohérence avec les orientations posées dans le cadre du dialogue collectif.</p> <p>En effet, le supérieur hiérarchique de l'agent peut valider cette demande dès à présent malgré le contexte sanitaire qui ne permet pas encore sa mise en œuvre.</p>			
5091	SNUP	La crise sanitaire actuelle et le télétravail	<p>3.La crise sanitaire actuelle et le télétravail : dans le dernier flash de la Direction il est indiqué : « le travail à distance généralisé à raison de 5 jours par semaine est maintenu ; les exceptions à ce principe (exigences réglementaires, contraintes matérielles,...) demeurent ; les chefs de service restent attentifs à les apprécier très strictement afin de limiter la présence sur site ». Des collègues nous signalent cependant que :</p> <ol style="list-style-type: none"> certains managers ne font aucun effort particulier à ce titre, ne demandent aucun effort particulier à ce titre à leurs collaborateurs, pire certains managers exigent que leurs collaborateurs viennent sur site, au prétendu motif de la cohésion des équipes. <p>Ces agents s'étonnent de la mansuétude de la Direction à ce sujet. Des contrôles et vérifications, pour s'assurer que les recommandations des pouvoirs publics et</p>		<p>Le taux de présence sur site par direction a été présenté dans les CSSCT ET et IDF qui se sont tenus ces derniers jours. Ce taux est très faible (oscillant autour de 7% environ).</p> <p>Les consignes gouvernementales sont ainsi bien suivies par la Caisse des Dépôts.</p> <p>Il est possible que des agents viennent exceptionnellement sur site plus d'un jour par semaine, pour des raisons médicales ou pour tenir compte d'un mal être psychologique. Cela se fait en relation avec le management et le service médical dans le respect de la distanciation sociale et des gestes barrière.</p>			

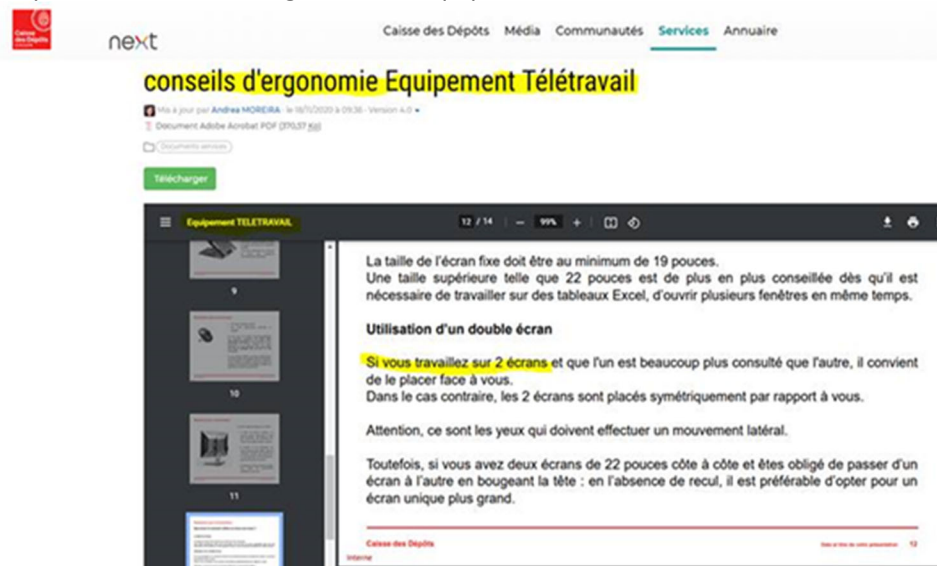
			les déclarations affichées de la Direction sont respectées, sont-ils assurés et selon quelle fréquence ??? Peut-on avoir les résultats par directions de l'EP.	<p>Lors de ses contrôles sur site, le réseau de vigilance rencontre très peu de personnes à l'exception des sites d'Angers et de Bordeaux, où il y a un peu plus d'agents présents, mais les contrôles montrent que dans l'ensemble les personnels respectent les mesures barrière.</p> <p>Sur le a) et sur le b) : la direction invite les délégués du personnel à préciser les directions et sites concernés afin que le réseau de vigilance et la DRH puissent si nécessaire, vérifier sur place les informations que les personnels font remonter. En effet, sans cette information, les acteurs de prévention ne peuvent agir finement, dans la mesure où il est alors impossible de savoir si une seule personne est concernée ou tout un service, ce qui n'est pas la même chose, et ne requiert pas le même traitement.</p>
5087	CFE-CGC	Personnels placés en ASA dans le contexte de la crise COVID 19	<p>Personnels placés en ASA dans le contexte de la crise COVID 19 :</p> <p>Dans ce contexte de crise sanitaire, pouvez-vous nous certifier qu'aucun collaborateur placé en ASA, n'ait été pénalisé sur le calcul de son intéressement ?</p>	En application de l'avenant à l'accord d'intéressement 2018-2020, du 30 juin 2020, la liste des absences qui ne sont pas décomptées du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement a été complétée par la mention : « les autorisations spéciales d'absences dénommées Divers 1 dans l'outil de gestion du temps », telles que mises en place pendant la crise sanitaire résultant de l'épidémie de COVID 19. Les agents placés en ASA n'ont donc pas été pénalisés dans ce cadre.
5083	CFDT	Surcharge de travail assistants sociaux	Question 5010 : suite à la réponse de la direction, la CFDT demande quelle est la reconnaissance prévue pour les assistants sociaux pour la charge de travail durant la crise sanitaire en 2020 et qui est toujours d'actualité en 2021 ?	La Direction veille à ce que la charge de travail des assistants sociaux soit bien prise en compte par le management.

5079	CFDT	Charge de travail liée au plan de relance	Le plan de relance aura pour conséquence une charge de travail supplémentaire et importante pour les personnels, comment la direction compte-t-elle apporter son soutien aux agents ?	La Direction veille à équilibrer au mieux la charge de travail des agents, et travaille sur le droit à la déconnexion, en y associant le management, afin notamment de mieux réguler les usages des outils numériques.
5065	UNSA	Actualisation procédure envoi arrêts maladie	17)Actualisation procédure envoi arrêts maladie L'UNSA demande quelle est la procédure dégradée appliquée en cas d'arrêt maladie et que celle-ci soit portée à la connaissance du personnel (publication sur Next et Flash Info aux personnels). Le mode de prise de contact des salariés en maladie par d'autres moyens que des mails pro est à revoir également étant donné l'impossibilité d'accéder à sa messagerie professionnelle.	De nombreux agents envoient déjà leur arrêt maladie dématérialisé à partir de leur adresse mail personnelle s'ils ne peuvent le faire par la boîte professionnelle et le transmettent également par courrier. Une mise à jour de la procédure Next sera réalisée en ce sens.
5062	UNSA	Télétravail et imprimantes	14)Télétravail et imprimantes Les personnels s'équipent personnellement d'imprimantes à leur domicile en étant soit en télétravail soit en TOD à temps complet. Or, lorsqu'ils appellent l'assistance ICDC pour pouvoir installer leur nouveau périphérique, on leur indique que le matériel extérieur CDC n'est pas accepté pour des raisons de sécurité. Cependant, certains collègues indiquent avoir été assistés par ICDC pour installer leur imprimante, générant ainsi confusion et doutes. Qu'est-il possible de réaliser pour faire évoluer la charte sécurité ? Il faut savoir également que l'option retenue consiste pour un certain nombre de collègues à transférer les mails CDC vers les messageries personnelles.	Le service en charge de la sécurité des SI va rappeler à l'assistance ICDC que l'interdiction d'utilisation de matériel informatique personnel, conformément aux règles de sécurité informatique en vigueur, concerne également les imprimantes. Toutefois, l'article ci-dessous dans Next détaille les modalités d'impression en télétravail, afin de permettre une impression via un PC personnel : <u>Imprimer un document en télétravail</u> <u>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/3879888_05_DBWikiPage/imprimer-un-document-en-teletravail</u>
5061	UNSA	Télétravail et équipements	13)Télétravail et équipements En cette période, une lampe de bureau pour éclairer son espace de travail ne semble pas superflu. Visiblement ça ne dérange pas la CDC que les collaborateurs utilisent leurs luminaires / électricité pour s'éclairer ou même se chauffer. En revanche, lorsque l'on demande la prise en charge d'une lampe de bureau, ce n'est pas éligible...	La liste du mobilier et matériel éligible dans le cadre d'une demande de remboursement des équipements acquis dans le cadre du travail occasionnel à distance (TOD) lié au confinement, disponible dans le formulaire de demande de remboursement sur Next, est la suivante : - <u>mobilier</u> : chaise ou fauteuil de bureau, table de bureau et repose-pieds

De même, sur leur poste de travail en présentiel, les personnels disposent de deux écrans.

En télétravail 2 jours, voire 3 jours par semaine, il semble normal de disposer d'un confort au moins équivalent à celui du lieu de travail. Il en est de même pour la grande majorité de nos collègues actuellement en TOD en raison des mesures liées à la crise sanitaire.

De plus, les conseils d'ergonomie d'équipement mentionnent les 2 écrans.



Il est donc étonnant pour ne pas dire déplorable que les collègues, tout en restant dans l'enveloppe de remboursement, se voient refuser un équipement basique.

- matériels informatiques : écran d'ordinateur, support d'ordinateur, câble vidéo/réseau, casque audio, souris, clavier, répéteur ou CPL wifi, hub USB, chargeur de smartphone, haut-parleurs pour PC, écran de confidentialité, tapis de souris, multiprise et rallonge électrique.

Dans certaines directions et pour certains métiers, des agents peuvent être équipés d'un second écran, sans que cet équipement ne soit pris en charge au titre de la demande de remboursement évoquée supra.

La Direction prend le point sur les lampes de bureau-

		GESTION DU TEMPS																											
5039	CGT	Absences	<p><u>Rappel question DPP n°4956 :</u> 1.Bilan absences DG2C94 (=DG2C8B)</p> <p>Combien de jours d'absence ont été pris :</p> <p>a) en maladie en 2019 et en 2020 b) en congés maternité /paternité en 2019 et en 2020.</p> <p><u>Réponse de la Direction :</u> Il sera répondu ultérieurement à cette question.</p>	<p>Les données relatives au cumul des jours ouvrés d'absence pour les salariés sous convention collective en fonction à DG2C94 sont les suivantes :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Famille d'absence</th> <th>Motif d'absence</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Congé maladie</td> <td>Maladie ordinaire plein traitement</td> <td></td> <td>61</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Maternité/paternité/adoption</td> <td>Congés de naissance</td> <td>40</td> <td></td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Paternité plein traitement</td> <td>12</td> <td></td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>52</td> <td>61</td> <td>113</td> </tr> </tbody> </table>		Famille d'absence	Motif d'absence	2019	2020	Total	Congé maladie	Maladie ordinaire plein traitement		61	61	Maternité/paternité/adoption	Congés de naissance	40		40	Paternité plein traitement	12		12	Total		52	61	113
Famille d'absence	Motif d'absence	2019	2020	Total																									
Congé maladie	Maladie ordinaire plein traitement		61	61																									
Maternité/paternité/adoption	Congés de naissance	40		40																									
	Paternité plein traitement	12		12																									
Total		52	61	113																									
5067	UNSA	Gestion du temps	<p>Questions DPP février 2021 en attente de réponses 19)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 puis 19h actuellement? Demande d'un bilan.</p> <p><u>Réponse de la Direction</u> 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</p>	<p>Le régime du poids de journée est inchangé. Un agent dont la présence sur site est requise jusqu'à l'heure du couvre-feu se voit délivrer une attestation de déplacement par son chef de service.</p>																									

			<p><i>sécuriser son déplacement. La Direction n'a pas été saisie de difficultés d'application de la part de services ou collaborateurs.</i></p> <p>La réponse apportée à notre question DPP de février dernier ne correspond pas à ce qui est demandé. La question posée est celle du poids de journée non effectué (pour les salarié-e-s qui badgent) du fait du couvre-feu et nous demandons un bilan à la RH sur les compteurs.</p>	
5070	UNSA	<p>Remboursement jours MATT et impact sur temps de travail</p>	<p>Questions DPP février 2021 en attente de réponses 22) 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 ?</p> <p><i>Réponse de la Direction : Il sera répondu ultérieurement à cette question.</i> Les éléments de réponse sont-ils disponibles ?</p>	<p>Le sujet sera traité lors des négociations à venir sur un projet d'avenant à l'accord RTT.</p>
5069	UNSA	<p>CAA & alimentation CET en décembre 2021</p>	<p>Questions DPP février 2021 en attente de réponses 21) CAA & alimentation CET en décembre 2021 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><i>Réponse de la Direction</i> <i>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.</i></p>	<p>La Direction prend le point et va analyser l'impact en gestion d'un éventuel assouplissement.</p>

			<p>La réponse de la direction ne correspond pas à ce qui est exposé dans notre question.</p> <p>Un certain nombre de salarié-e-s souhaitant bénéficier de la CAA à compter du 1^{er} janvier 2022 comptent en effet compléter cette année leur CET pour pouvoir neutraliser ou réduire l'impact 80% de rémunération de la CAA. Or ils se voient confisquer cette possibilité et également droit (cf accord CET) du fait des délais d'instruction de leur dossier CAA, d'où la demande de flexibilité que plaide l'UNSA en cette fin de validité de l'accord. Les années précédentes, les personnels pouvaient en effet « retarder » d'un mois (1^{er} février) leur entrée en CAA de façon à alimenter en décembre leur compteur CAA, ce qui n'est pas possible cette année. Une anticipation de transfert de jours de congés sur le CET au moment du dépôt de la demande d'entrée dans le dispositif CAA pourrait être aisément mise en place, sachant que la gestion du temps aura quoi qu'il arrive toute latitude pour rectifier/récupérer toute anomalie générée par une éventuelle consommation et/ou estimation erronée de droits à congé.</p>	
5045	CGT	Jours de congés non pris durant le confinement	<p><u>Rappel de la question DPP n°4917 :</u> 1er confinement et congés imposés Combien de jours ont été retirés sans avoir été pris : par direction, grade et genre ? <u>Réponse de la Direction :</u> <i>Les éléments de bilan seront produits à partir du mois de mars</i></p>	Ces éléments de bilan sont en cours d'élaboration par le service concerné.
5046	CGT	Arrêts maladie de longue durée et arrêts de travail	<p><u>Rappel de la question DPP n°4934 :</u></p> <p>Rappel de la question DPP n°4837 :</p> <p>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>	Les arrêtés de l'année 2020 ne sont pas encore traités d'un point de vue statistique. Les éléments devraient pouvoir être fournis aux représentants du personnel lors de la prochaine réunion des DPP.

			<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><u>Réponse de la direction à la question n°4837:</u> <i>Le traitement de cette question nécessite un délai supplémentaire, il y sera donc répondu ultérieurement.</i> <i>Toutefois, la page 53 tableau 1.48. du bilan social pour 2019 contient des éléments partiels de réponse sur ce sujet.</i></p> <p><u>Réponse de la direction à la question n°4934 :</u> <i>Les tableaux figurant en annexe apportent les éléments de réponse sur l'année 2019.</i> <i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>													
5096	SNUP	Départs et arrêts maladie à DJF	<p><u>Question n°5016 posée lors de la DPP du 16/02/2021 :</u></p> <p><u>1.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. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>DJF</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Effectif ayant connu au moins 1j d'arrêt maladie dans l'année</td> <td>28</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Effectif total</td> <td>109</td> <td>107</td> </tr> <tr> <td>Taux de personnes ayant connu au moins 1j d'arrêt maladie dans l'année</td> <td>25,7%</td> <td>29,9%</td> </tr> </tbody> </table>	DJF	2019	2020	Effectif ayant connu au moins 1j d'arrêt maladie dans l'année	28	32	Effectif total	109	107	Taux de personnes ayant connu au moins 1j d'arrêt maladie dans l'année	25,7%	29,9%
DJF	2019	2020														
Effectif ayant connu au moins 1j d'arrêt maladie dans l'année	28	32														
Effectif total	109	107														
Taux de personnes ayant connu au moins 1j d'arrêt maladie dans l'année	25,7%	29,9%														

			<p><i>Réponse de la direction :</i> <i>Concernant les départs définitifs de DJF en 2020, on dénombre 5 départs en retraite et 2 départs en RCC.</i> <i>Concernant les arrêts maladie, il sera répondu lors de la prochaine réunion DPP, la production de statistiques nécessitant un délai important.</i></p>	
5027	CGT	Journée de solidarité	<p>Journée de solidarité : Pour la journée de solidarité on peut continuer d'insister. Pour l'instant suspendre les prélèvements sur salaire c'est le maximum que la direction veut faire. J'ai plaidé que régler la question une fois pour toute pour l'année plutôt que de se limiter au 1^{er} semestre mais non. Donc combien de personnes n'ont pas le crédit d'heures suffisant actuellement pour couvrir les 1h45?</p>	Un bilan sera réalisé à la fin du 1 ^{er} semestre 2021 sur les situations de débits horaires.
5028	CGT	Débit d'heures	<p>Débit d'heures : Combien de personnes sont au-delà du seuil maximum de débit pour chaque direction, qualification, sexe ?</p>	Un bilan sera réalisé à la fin du 1 ^{er} semestre 2021 sur les situations de débits horaires.
5072	UNSA	Gestion du temps-arrêts maladies	<p>Questions DPP février 2021 en attente de réponses 24)Gestion du temps-arrêts maladies 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. Que compte faire la Direction pour remédier à ce dysfonctionnement préjudiciable aux personnels résultant d'une défaillance avérée d'un service de l'EP ? <i>Réponse de la Direction</i></p>	Une mise à jour de la procédure va être étudiée par le service chargé de la gestion du temps et des absences.

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.

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 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. 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.

L'UNSA sans volonté de polémique souhaite apporter une mise au point à la suite de la réponse faite à notre question compte tenu de la véhémence du ton utilisé, mettant en cause la véracité des faits rapportés et insinuant mauvaise foi ou exagération de notre part. En raison du préjudice occasionné vis-à-vis de notre organisation comme des salarié-e-s concerné-e-s, nous voulons porter à la connaissance de tous les faits pour rétablir en toute objectivité la vérité sans déni de réalité comme l'a fait la gestion du temps, qui est hélas trop souvent championne en matière d'abus de pouvoir et de décisions arbitraires en l'encontre des personnels. En l'occurrence, la perte d'au moins 2 arrêts maladie nous a été signalée. Les N+1 ont été contactés par la gestion du temps, avec une demande de justification sur la messagerie professionnelle des collègues en congé maladie, lesquels ont dû se déplacer en personne à la suite de leur hospitalisation pour récupérer le duplicata demandé par la DRH. L'extrait du mail adressé que nous reproduisons ci-après quant à lui permettra à chacun et chacune de juger « l'absence de fondement » de notre

			<p>signalement tout comme l'exemplarité et la bienveillance des réponses qu'apporte la DRH aux « clients » que nous sommes !</p> <p>« Comme vous le savez, au vu du contexte sanitaire actuel, le télétravail est préconisé à la CDC. Le courrier reçu sur site est donc traité, mais les délais de traitement sont rallongés, puisque nous nous rendons sur site de temps en temps. C'est pourquoi nous préconisons un envoi scan et postal. Si vous avez posté à notre attention vos arrêts, nous les récupérerons donc lorsque nous irons sur site et votre situation sera régularisée.... ».</p> <p>Désireux que de tels dysfonctionnements ne puissent se reproduire, nous avons demandé que la nouvelle procédure RH en la matière soit actualisée, communiquée aux personnels et publiée sur NEXT.</p>	
5040	CGT	Arrêts maladie de longue durée et arrêts de travail	<p>Statistiques et directions traitées cf tableau ci-dessous</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pourquoi la DCPC (plus de 100 personnes) n'est pas traitée en tant que direction . b) Idem pour DG2R (plus de 100 personnes) c) Idem pour DJF (plus de 100 personnes) d) Que recouvre Autre ? e) Est-il prévu de traiter cette segmentation pour le prochain bilan social ? 	<p>Ces directions apparaitront dans le bilan social 2020.</p> <p>La ligne « autres » recouvre les personnels en instance d'affectation, en missions temporaires et en décharge totale d'activité.</p>

ANNEXE donnée en question DP :

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
Féminin	615
Masculin	322
EP	937

Absence maladie 2019 : Nombre d'arrêts par durée

Direction	<=14j
BDT	286
DEOF	72
DFIN	40
DG	65
DIRCOM	29
DJF0SA	37
DRH Groupe	56
DRS	163
FRR	9
GDADFE	29
GPS	
SGG	125
Autres	24
EP	937

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
BDT	48
DEOF	14
DFIN	23
DG	34
DIRCOM	45
DJF0SA	25
DRH Groupe	46
DRS	31
FRR	33
GDADFE	22
GPS	7
SGG	26
Autres	61
EP	36

		AVANCEMENTS / PROMOTION																																																						
5038	CGT	Départ à la retraite et augmentations individuelles	<p><u>Rappel question DPP n°4970 :</u></p> <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> <p><u>Réponse de la direction :</u> <i>Ces statistiques sont en cours d'établissement.</i></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Moyenne des points F</th> <th>Moyenne des points M</th> <th>Moyenne Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DET à l'indice</td> <td>28,3</td> <td>23,8</td> <td>25,9</td> </tr> <tr> <td>CEB à l'indice</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td>28,4</td> </tr> <tr> <td>CEA à l'indice</td> <td>25,8</td> <td></td> <td>25,8</td> </tr> <tr> <td>AET à l'indice</td> <td>NC</td> <td></td> <td>NC</td> </tr> <tr> <td>TSU à l'indice</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td>NC</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>25,7</td> <td>23,7</td> <td>24,9</td> </tr> </tbody> </table> <p>a) Les qualifications pour lesquelles il y a moins de 5 titulaires sont anonymisées</p> <p>b) les personnes en CAA en 2020 sortiront des effectifs en 2021 ou 2022 en fonction de l'option CAA choisie</p> <p>c)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Moyenne des points F</th> <th>Moyenne des points M</th> <th>Moyenne Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DET à l'indice</td> <td>25,6</td> <td>14,9</td> <td>21,1</td> </tr> <tr> <td>CEB à l'indice</td> <td>NC</td> <td>23,4</td> <td>17,8</td> </tr> <tr> <td>CEA à l'indice</td> <td>NC</td> <td>27,2</td> <td>27,9</td> </tr> <tr> <td>TSU à l'indice</td> <td>NC</td> <td></td> <td>NC</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>24,8</td> <td>20,7</td> <td>22,7</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les qualifications pour lesquelles il y a moins de 5 titulaires sont anonymisées.</p> <p>d) Un point de vigilance est porté sur ces sujets dans le cadre des campagnes managériales.</p>		Moyenne des points F	Moyenne des points M	Moyenne Total	DET à l'indice	28,3	23,8	25,9	CEB à l'indice	NC	NC	28,4	CEA à l'indice	25,8		25,8	AET à l'indice	NC		NC	TSU à l'indice	NC	NC	NC	Total général	25,7	23,7	24,9		Moyenne des points F	Moyenne des points M	Moyenne Total	DET à l'indice	25,6	14,9	21,1	CEB à l'indice	NC	23,4	17,8	CEA à l'indice	NC	27,2	27,9	TSU à l'indice	NC		NC	Total général	24,8	20,7	22,7
	Moyenne des points F	Moyenne des points M	Moyenne Total																																																					
DET à l'indice	28,3	23,8	25,9																																																					
CEB à l'indice	NC	NC	28,4																																																					
CEA à l'indice	25,8		25,8																																																					
AET à l'indice	NC		NC																																																					
TSU à l'indice	NC	NC	NC																																																					
Total général	25,7	23,7	24,9																																																					
	Moyenne des points F	Moyenne des points M	Moyenne Total																																																					
DET à l'indice	25,6	14,9	21,1																																																					
CEB à l'indice	NC	23,4	17,8																																																					
CEA à l'indice	NC	27,2	27,9																																																					
TSU à l'indice	NC		NC																																																					
Total général	24,8	20,7	22,7																																																					


5049	UNSA	Bilan 2021 campagne promotions TSU > AET/CEA	<p>1) Bilan 2021 campagne promotions TSU > AET/CEA Demande d'un bilan sur la campagne des promotions 2021 pour les TSU (nombre de demandes, promouvables et promus par direction & F/H) ainsi que la liste des promus dits « automatiques » au titre de l'accord cadre.</p>	<p>Les éléments de bilan de la campagne de promotions au titre de l'année 2021 seront communiqués dans le courant du mois d'avril.</p> <p>La liste des TSUP promus à l'ancienneté est la suivante :</p> <p>BEILLOUET Paola (DRS) RABE Charles (DRS) LALLEMAND Monique (DRS) DESROZIER Annabelle (BDT) HOURS Nathalie (DRS)</p>
5050	UNSA	Bilan 2021 campagne promotions cadres	<p>2) Bilan 2021 campagne promotions cadres Demande d'un bilan sur la campagne de promotions 2021 (nombre de demandes, promouvables, promus par qualification, direction, F/H).</p>	<p>Les éléments de bilan de la campagne de promotions au titre de l'année 2021 seront communiqués dans le courant du mois d'avril</p>
5051	UNSA	Bilan campagne avancements 2021	<p>3) Bilan campagne avancements 2021 Demande d'un bilan de la campagne d'avancements 2020 (nombre de points attribués par classification, nombre de bénéficiaires par direction, F/H)</p>	<p>Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.</p>
5052	UNSA	Campagne avancements 2021 cadres au forfait	<p>4) Campagne avancements 2021 cadres au forfait Demande d'un bilan de la campagne d'avancement des cadres au forfait : % d'augmentation attribuée, nombre de bénéficiaires, F/H.</p>	<p>Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>
5053	UNSA	Campagne 2021 avancements hors accord-cadre	<p>5) Campagne 2021 avancements hors accord-cadre Combien de salarié-e-s ont-ils bénéficié de points d'avancement hors accord-cadre ? (Nombre de points attribués, par classification, direction, F/H)</p>	<p>Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>
5054	UNSA	Bilan-focus promotions seniors 2017-2021	<p>6) Bilan-focus promotions seniors 2017-2021 Demande d'un bilan récapitulatif sur l'accès aux promotions pour les seniors par rapport aux < 55 ans en 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.</p>	<p>Les éléments sont en cours de consolidation et seront communiqués au cours des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.</p>

5055	UNSA	Bilan 2021 avancements seniors	<p>7) Bilan 2021 avancements seniors Demande d'un bilan statistique sur la campagne 2021 d'attribution des points d'avancement au titre de l'AC aux seniors (nbre de points par catégorie, direction, F/H)..</p>	Les éléments sont en en cours de consolidation et seront communiqués au cours des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.																																																																						
5032	CGT	Promotion	<p>Promotion – Espérance mathématique Pourquoi la répartition théorique est de 1 pour 53 personnes à la DGR/DG2C/DGAU/DJF quand elle est de 2 pour 47 personnes à la DRH/autres DG ?</p> <p>CEB promouvables en DET Nb de postes 19 dont 11 femmes</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CEB en DET</th> <th>F</th> <th>H</th> <th>TOTAL</th> <th>%F</th> <th>%H</th> <th>Répartition théorique avant com</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BDT / GPS</td> <td>93</td> <td>64</td> <td>157</td> <td>59,2%</td> <td>40,8%</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>CENT.EXTERIEURS (MAD)</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>80,0%</td> <td>20,0%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>CENT.INTERIEURS (I)</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>50,0%</td> <td>50,0%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DFIN / GDADFE / FRR / DEOF</td> <td>48</td> <td>47</td> <td>95</td> <td>50,5%</td> <td>49,5%</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>DGR / DG2C / DGAU / DJF</td> <td>22</td> <td>31</td> <td>53</td> <td>41,5%</td> <td>58,5%</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DRH.GROUPE / autres DG</td> <td>38</td> <td>9</td> <td>47</td> <td>80,9%</td> <td>19,1%</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DRS</td> <td>36</td> <td>17</td> <td>53</td> <td>67,9%</td> <td>32,1%</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>SGG/DSI</td> <td>55</td> <td>57</td> <td>112</td> <td>49,1%</td> <td>50,9%</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Total CEB en DET</td> <td>301</td> <td>231</td> <td>532</td> <td>56,6%</td> <td>43,4%</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table>	CEB en DET	F	H	TOTAL	%F	%H	Répartition théorique avant com	BDT / GPS	93	64	157	59,2%	40,8%	6	CENT.EXTERIEURS (MAD)	4	1	5	80,0%	20,0%	0	CENT.INTERIEURS (I)	5	5	10	50,0%	50,0%	0	DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	48	47	95	50,5%	49,5%	4	DGR / DG2C / DGAU / DJF	22	31	53	41,5%	58,5%	1	DRH.GROUPE / autres DG	38	9	47	80,9%	19,1%	2	DRS	36	17	53	67,9%	32,1%	2	SGG/DSI	55	57	112	49,1%	50,9%	4	Total CEB en DET	301	231	532	56,6%	43,4%	19	<p>La répartition théorique avant commission est constituée à partir de l'espérance brute 2021 (calculée en fonction de l'effectif de la/des direction promouvables en DET sur l'effectif total de toutes les directions) mais également en prenant en compte les rompus de l'année précédente (négatif ou positif).</p> <p>Le détail des calculs pour les campagnes 2021,2020 et 2019 est communiqué en annexe.</p>
CEB en DET	F	H	TOTAL	%F	%H	Répartition théorique avant com																																																																				
BDT / GPS	93	64	157	59,2%	40,8%	6																																																																				
CENT.EXTERIEURS (MAD)	4	1	5	80,0%	20,0%	0																																																																				
CENT.INTERIEURS (I)	5	5	10	50,0%	50,0%	0																																																																				
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	48	47	95	50,5%	49,5%	4																																																																				
DGR / DG2C / DGAU / DJF	22	31	53	41,5%	58,5%	1																																																																				
DRH.GROUPE / autres DG	38	9	47	80,9%	19,1%	2																																																																				
DRS	36	17	53	67,9%	32,1%	2																																																																				
SGG/DSI	55	57	112	49,1%	50,9%	4																																																																				
Total CEB en DET	301	231	532	56,6%	43,4%	19																																																																				
5085	CFE-CGC	Avancements indiciaires	<p>Avancements indiciaires : Avancements indiciaires 2021 : combien de collaborateurs dont l'indice est supérieur à 1100 points, ont-ils bénéficié d'un avancement indiciaire et de combien de points en moyenne ?</p>	Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.																																																																						
5047	CGT	Augmentations individuelles	<p><u>Rappel de la question DPP n°4935 :</u> <u>Rappel de la question DPP n°4848 :</u> <u>N°4720/4701/4763</u></p>	Les négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels ont été ouvertes le 22 mars.																																																																						

			<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.</p> <p>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><i>Réponse de la Direction :</i></p> <p>Des réunions portant sur les enjeux relatifs aux emplois aux compétences et à la diversité au sein de l'EP sont en cours de programmation sur la période d'avril à septembre 2021.</p> <p>Réponses DP de février : 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.</p> <p>Nous sommes en Mars : Quel est le calendrier et les réunions précisément ?</p>	
5095	SNUP	Augmentations des plus de 55 ans	<p>7. Augmentations des plus de 55 ans : pouvez-vous nous donner un tableau chiffré par classes d'âges présentant le nombre de points attribués aux plus de 55 ans au titre des deux dernières années et un état comparatif avec les autres classes d'âges.</p>	Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.
5026	CGT	Augmentation individuelle	<p>Augmentation individuelle</p> <p>Quelles ont été les augmentations moyenne sur 3 ans (2019-2020-2021) par grade (attachés A, B, chargés d'étude A, B, directeur d'étude) en distinguant le genre et la direction (avec DGAU, DG2R, DJF, DCPC traitées séparément et pas globalement).</p>	Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.

5077	CFDT	Stats Agents/Points	La CFDT souhaite avoir les chiffres du nombre d'agents ainsi que les points distribués à la clôture de 2020 : pour l'égalité Femmes/Hommes, retour congés mat, pesée de poste.	201 points d'indice ont été distribués au titre de l'égalité F/H et du retour de congé maternité pour l'année 2020 : <ul style="list-style-type: none"> - 155 points pour 22 femmes au titre du retour de congé de maternité ; - 46 points pour 9 femmes au titre de l'égalité Femmes/Hommes.
5094	SNUP	Augmentations	6.Augmentations : l'accord cadre prévoit aux moins deux augmentations pendant la période ; y a-t-il un suivi RH du respect de l'accord cadre et en cas de non-respect quelles sont les modalités de régularisations	Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.
5044	CGT	Campagne d'augmentations individuelles 2020	Annexe DP de février : campagne d'augmentations individuelles 2020 - a) Est-il possible d'avoir l'annexe en format xls sur la campagne d'augmentations individuelles 2020 - b) Autre DG signifie-t-il DG ? - c) Faut-il passer par une question DP pour avoir la décomposition de la ligne DGAU, DG2C , DGR ?	a)L'annexe en format xls est transmise aux délégués du personnel b)Oui c) la décomposition de la ligne DGAU, DG2C , DGR est communiquée en annexe.
		PRIMES		
5071	UNSA	PVOC 2020	Questions DPP février 2021 en attente de réponses 23)PVOC 2020 (question DPP janvier 2021) 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> <i>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.</i> Rappel février 2021 Les données demandées sont-elles disponibles ? <i>Réponse de la Direction : Les remontées sont en cours</i>	Les éléments seront communiqués lors de la réalisation du bilan présenté devant la commission public/privé du CUEP.

5056	UNSA	Bilan PVO 2021 sur exercice 2020	8) Bilan PVO 2021 sur exercice 2020 Demande d'un 1 ^{er} bilan PVO sur les taux d'atteinte des objectifs, % et montants moyens perçus par qualification, direction, F/H.	Le bilan de la campagne PVO sera communiqué, comme chaque année, en commission public/privé du CUEP.
5080	CFDT	PVO I	La CFDT alerte la Direction du comportement problématique de certains responsables qui conditionnent le maintien de la PVO i au passage au forfait.	Les deux sujets sont déconnectés : l'éligibilité à la PVOI dépend du poste occupé, et non du régime de temps de travail.
5076	CFDT	Prime Tutorat	Prime Tutorat : La CFDT demande à la direction si une solution a été trouvée concernant l'attribution des primes de tutorat qui sont distribuées aux maîtres de stage qui figure dans le contrat et non aux agents qui s'occupent de la formation pendant les années d'apprentissage.	La Direction prend le point sur la nécessité de bien identifier l'agent chargé de la formation de l'apprenti, au regard notamment des enjeux en termes de prime de tutorat.
		QVT		
5090	SNUP	Enquête sur le climat social 2021 au sein de l'EP_	2. Enquête sur le climat social 2021 au sein de l'EP : au sujet de cette enquête, il est indiqué que l'anonymat des répondants serait garanti, cependant de nombreux collègues nous ont alertés, nous indiquant qu'au vu des questions posées cet anonymat ne peut être garanti. En effet, il est demandé de préciser, l'âge, les fonctions ou non de manager, le statut (public ou privé voire caisse des mines), l'affectation de l'agent qui est demandée de manière très fine. La combinaison de ces éléments dans certains services permet d'identifier très facilement les répondants même dans le cadre d'une restitution globale. Nous demandons par conséquent si la Direction est réellement sincère dans ses déclarations de maintenir l'anonymat de modifier le questionnaire, en indiquant et permettant que ces questions soient facultatives ; à défaut, il serait plus honnête de demander aux répondants d'indiquer à la fin du questionnaire leurs nom et prénom et leur numéro de matricule.	L'anonymat est garanti. Ainsi, le logiciel ne permet pas l'accès au détail des réponses pour les groupes inférieurs à 25 répondants. De plus, il n'est pas possible de faire des recherches pour retrouver ce qu'a dit un agent. En revanche, il est utile de pouvoir agréger les résultats en fonction des tranches d'âges, des services et de l'ancienneté, afin notamment de savoir si la perception de la CDC évolue en fonction de ces critères. Si les réponses aux questions mentionnées étaient facultatives, cela rendrait difficile la mise en place de plans d'actions adaptés. Ainsi, par exemple, c'est par les retours de questionnaires que la Direction a pu identifier que l'arrivée à la CDC n'est pas suffisamment accompagnée et qu'un projet visant à y remédier a été mis en place.

5093	SNUP	Le droit à la déconnexion	5.Le droit à la déconnexion : comment se fait-il que le message automatique au droit à la déconnexion ne s'affiche pas toujours dans la messagerie Outlook, notamment pour les agents qui se connectent le WE	Le message intégré en fin de mail sur le droit à la déconnexion est toujours actif et permanent. La Direction n'a pas relevé d'incident sur ce sujet.
5089	SNUP	Harcèlement	1.Harcèlement : obéir à leur manager et quelle que soit la nature de leurs demandes ou agissements ? Tel est le dilemme des agents, confrontés au harcèlement d'un de leur pair ; pourriez-vous nous indiquer le nombre de cas d'harcèlements révélés dans l'EP au cours des 5 dernières années ?? combien de personnes ont été sanctionnées à ce titre ??? quelles sanctions ont été retenues ???	Le rapport annuel relatif aux violences au travail a été présenté au CSSCT EP du 10 décembre 2020.
5068	UNSA	Sanctions	Questions DPP février 2021 en attente de réponses 20)Sanctions Y a-t-il eu des sanctions prononcées en 2020 ? Combien ? Merci de nous communiquer un bilan pour 2018, 2019 et 2020 <i>Réponse de la Direction :</i> <i>Aucun cas de sanction n'a concerné les personnels permanents de droit privé en 2018 et en 2019.</i> <i>Les bilans sociaux 2020 étant en cours de réalisation, il sera répondu ultérieurement à la question concernant l'année 2020.</i> Quid en 2020 ?	Les éléments seront communiqué dans le cadre du bilan social.
		EPA		
5043	CGT	Evaluation manière de servir	Rappel question DPP n°4973 : 18.EPA-PVOI et manière de servir . Extrait Note RH dans Next  3) Bilan de l'année écoulée Cette partie comprend :	Il n'y a pas de tuteurs ni de prestataires spécialisés en coaching sur la manière de servir. Un dispositif de coaching interne a été mis en place à l'Etablissement public, mais ne porte pas spécifiquement sur la manière de servir. Il n'a pas été passé de marché sur la manière de servir.

			<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</p> <p>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 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>Le montant de la PVO effectivement attribué doit s'appuyer : 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</p>	<p>Il n'est pas réalisé de bilan spécifique sur les objectifs liés à la manière de servir.</p> <p>Il est rappelé qu'un accompagnement des managers pour la conduite des EPA, la définition et l'appréciation des objectifs a été mis en place dans le cadre de la démarche « Grandissons ensemble ».</p>
--	--	--	---	--

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.

- 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.

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.).

- où est la déclinaison SMART de la manière de servir dans cette note ?
- Quelles sont les formations sur la manière de servir ?

Questions non répondues

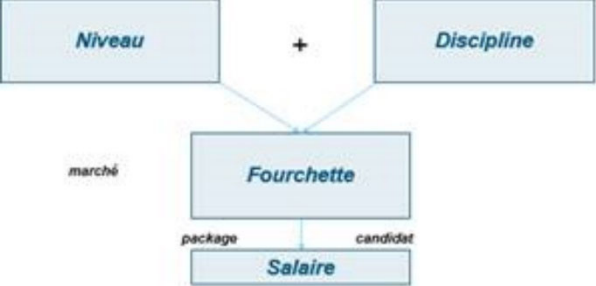
- Qui sont les tuteurs et combien sont-ils sur la manière de servir ?
- Quels sont les prestataires spécialisés en coaching sur la manière de servir ?
- combien de personnes ont été coachés sur la manière de servir ?

			<p>f) Combien de marchés ont été passés en 2019 sur la manière de servir ?</p> <p>g) Quel est le taux moyen d'atteinte de l'objectif sur la manière de service en 2018 et en 2019 et 2020 ?</p> <p>h) Combien d'agents ont eu une baisse du taux d'atteinte de l'objectif sur leur manière de servir en 2018, 2019 et 2020 ?</p> <p><u>Réponse de la direction à la question n°4973 :</u></p> <p><i>La manière de servir est un élément d'appréciation générale, factuelisé par des observations partagées.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	
5075	CFDT	Recours	<p>La CFDT souhaite avoir le nombre d'agents qui ont fait une demande de recours gracieux ? De combien est prévu le délai de réponse des RH aux agents et SHD ? Combien d'agents ont-ils eu gain de cause ?</p>	<p>La réponse à cette question sera apportée ultérieurement.</p>
5058	UNSA	EPA et objectifs SMART	<p>10)EPA et objectifs SMART</p> <p>Qui contrôle le « SMART » sur les EPA ?</p>	<p>Les articles 2 et 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État et l'article 27 de la convention collective des agents de la</p>

			<p>Est-ce le manager en relation avec un correspondant RH ou est-ce selon son libre arbitre ?</p> <p>Afin d'optimiser, anticiper et accompagner l'atteinte des objectifs sans sanctionner « au pied du mur » comme nous le remontent un certain nombre de collègues, l'UNSA demande que notamment lors des recours EPA sur les objectifs, ceux qui ne sont pas SMART, soient automatiquement supprimés. En effet nous constatons régulièrement que contrairement à ce qu'annonce la DRH, il n'est procédé à aucune régularisation des objectifs non SMART lors des recours (même en CAP !). Nous demandons que ce point soit rappelé aux directions pour la prochaine campagne EPA et que la DRH annule les objectifs non SMART.</p> <p>De même, il serait souhaitable et souhaité qu'un point EPA puisse être fait en fin de semestre pour analyser la bonne concordance entre les objectifs EPA et les ressources, blocages éventuels de moyens, mobilité dans le service – maladie...facteurs qui peuvent influencer l'atteinte des objectifs annuels et nécessiter de modifier en cours d'année la cible d'atteinte des objectifs.</p>	<p>CDC sous régime des conventions collectives prévoient que le supérieur hiérarchique direct (SHD) conduit l'entretien professionnel et qu'il fixe des objectifs à son collaborateur.</p> <p>L'entretien est en outre visé par l'autorité hiérarchique, ce qui lui permet de contrôler la fixation des objectifs.</p> <p>La DRH rappellera aux Directions métiers d'informer les managers et/ou agents que les objectifs peuvent être révisés en cours d'année si la situation le nécessite.</p> <p>Enfin, il est rappelé que le formulaire EPA permet au manager d'indiquer, dans la rubrique « commentaires du SHD » de chaque objectif fixé, que l'objectif a été révisé ou non mis en œuvre en fonction du contexte dans lequel le travail s'est déroulé (et par conséquent le taux d'atteinte, lui aussi, révisé).</p>
		EMPLOI/ MOBILITES		
5086	CFE- CGC	Cadres hors grille	<p>Cadres hors grille :</p> <p>Pourriez-vous nous rappeler quels sont les critères pour qu'un cadre devienne un cadre hors grille ?</p>	<p>La qualification de cadre hors grille dépend des fonctions exercées.</p> <p>Conformément à la convention collective, le cadre doit exercer des fonctions de direction et des responsabilités impliquant la prise de décisions de façon largement autonome et dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'établissement.</p>

				Il est membre du comité exécutif de la CDC, membre des comités de direction, directeur régional.
5088	CFE- CGC	Statistiques par qualification	<p>Statistiques concernant les personnels de droit privé :</p> <p>Combien y a-t-il d'AET ? combien y en a-t-il dont l'indice se situe entre 485 et 535 ?</p> <p>Combien y a-t-il de CEA ? combien y en a-t-il dont l'indice se situe entre 630 et 674 – entre 675 et 710 ?</p> <p>Combien y a-t-il de CEB ? combien y en a-t-il dont l'indice se situe entre 705 et 749 – entre 750 et 799 – entre 800 et 849 – entre 850 et 910 ?</p> <p>Merci de préciser la qualité homme/femme sur ces chiffres.</p>	Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.
5029	CGT	Qualification	<p>Qualification :</p> <p>Pour chaque qualification combien de personnes sont à moins de 5 points du minimum de la qualification supérieure ? à moins de 5 points du maximum de leur qualification actuelle ?</p>	Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.
5078	CFDT	Pesée de Poste	Un agent peut-il formuler directement une demande de pesée de poste à la RH ? si votre réponse est « oui », quelle est la procédure ? si « non » comment l'agent peut-il faire entendre sa voix si le SHD refuse de le faire ?	Le CRH est l'interlocuteur privilégié du collaborateur sur les sujets de rémunération
5073	CFDT	Etudes de Rémunérations	Etudes de rémunérations : les réponses adressées aux salariés sont succinctes et le dispositif mis en œuvre paraît opaque aux yeux des demandeurs d'études ; cela a pour effet d'entraîner une suspicion quant au sérieux de cette étude. La CFDT demande à l'employeur de lui décrire le processus de mise en œuvre de l'étude de rémunération et d'en faire part de façon détaillée aux demandeurs quand ceux-ci sont informés des résultats de ces études de rémunération ?	<p>La méthodologie a été décrite lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) pour 2020 ; cf le dossier de la réunion du 18/11/2019, en point 8 :</p> <p><i>Méthodologie fourchettes de rémunération et étude de rémunération</i></p> <p><i>La méthodologie d'enquête de rémunération combine deux méthodologies de classification des fonctions :</i></p>

				<p><i>méthodologie des Chemins de Carrière et Global Grading System (GGS). Le résultat est une approche systématique de raccordement des fonctions qui englobe le concept de progression de carrière et le poids des postes déterminé par les Global Grades.</i></p> <p><i>Les Chemins de carrière permettent aux entreprises de structurer le travail et les fonctions suivant des niveaux de contribution progressifs. Ils sont identiques dans toutes les entreprises.</i></p> <p><i>Le Global Grading System de Willis Towers Watson, mesure la valeur interne relative des différentes fonctions d'une entreprise selon des facteurs précis, et aligne ces valeurs sur les différences salariales présentes sur le marché. Les Global Grades, liés à la taille de l'entreprise reflètent l'impact de cette taille sur le niveau de responsabilité des postes de haut niveau, et facilitent donc la comparaison entre des entreprises de tailles différentes.</i></p> <p><i>La fixation d'une fourchette de rémunération est réalisée de la façon suivante :</i></p> <p><i>Choix de l'étape dans le chemin de carrière :</i></p> <p><i>Raccordement d'un profil de poste à un niveau selon l'expertise et selon les attendus du poste</i></p>
--	--	--	--	---

				
5063	UNSA	<p>Agents en 2ème partie de CAA</p>	<p>15) Agents en 2ème partie de CAA</p> <p>Les personnels sont invités à rendre leur matériel informatique quand ils entrent en 2ème partie de CAA. Pouvez-vous nous confirmer cette procédure ?</p> <p>De ce fait, ils n'ont plus accès à leur messagerie CDC, ils ne reçoivent plus les flash info, notamment campagne d'intéressement, placement sur le PEE/PERCO, évolution IPSEC...</p> <p>Quelles sont les modalités de communication entre la CDC et les agents, comment la DRH les informe-t-elle ?</p> <p>Peuvent-ils conserver au moins leur téléphone et numéro de tél ?</p>	<p>« Les personnels sont invités à rendre leur matériel informatique quand ils entrent en 2ème partie de CAA. Pouvez-vous nous confirmer cette procédure ? » : Oui.</p> <p>« De ce fait, ils n'ont plus accès à leur messagerie CDC, ils ne reçoivent plus les flash info, notamment campagne d'intéressement, placement sur le PEE/PERCO, évolution IPSEC... » :</p> <p>Les agents en 2ème période de CAA ont la possibilité de remplacer l'adresse e-mail professionnelle par une adresse e-mail privée pour l'accès au coffre-fort électronique ainsi qu'à Sésalis.</p> <p>« Quelles sont les modalités de communication entre la CDC et les agents, comment la DRH les informe-t-elle ? » :</p> <p>Les agents peuvent également signaler au service communication 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.</p> <p>« Peuvent-ils conserver au moins leur téléphone et numéro de tél ? » :</p> <p>Non car l'agent doit restituer tous les équipements informatiques, téléphoniques et autres, qui sont</p>

				propriété de la CDC. Toutefois, la portabilité du numéro de téléphone professionnel est possible. Pour cela , l'agent doit en faire la demande au moins un mois avant son départ à son correspondant informatique.
5074	CFDT	Dispositif CAA	<p>Dispositif CAA : à ce jour les salariés ayant souscrit à ce dispositif se posent des questions qui tardent à venir ou qui demeurent longuement en instance :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Quand et qui fera parvenir l'ajustement horaire tempo afin de connaître leurs soldes horaires ? ○ Existe-t-il une procédure destinée aux agents afin d'effectuer de façon exhaustive toutes les actions nécessaires avant d'entamer la 2ème phase de la CAA ? ○ Le dispositif existe depuis 18 mois ; quand la fiche récapitulative d'information sera diffusée notamment en ce qui concerne la fin de la 1ère phase et le passage en 2ème phase de CAA ? ○ Beaucoup de salariés souhaitent conservés leurs matériels (PC et téléphone) afin de rester en contact avec l'employeur jusqu'aux termes de leurs contrats de travail ; la direction doit accéder à ces demandes ; la CFDT attend une réponse à cet égard ! ○ Les messages CDC et notamment info RH, FLASH et autres messages de la direction sont-ils adressés aux messageries personnelles des salariés en CAA 2ème phase ? 	<p>Il n'est pas possible de conserver le matériel (PC et téléphone).</p> <p>La portabilité du numéro de téléphone professionnel, est possible. Pour cela , l'agent doit en faire la demande au moins un mois avant son départ à son correspondant informatique.</p> <p>La fiche CAA actuellement diffusée sur NEXT pp12-13 liste déjà les actions à réaliser avant le départ en CAA 2ème période. Une fiche pratique CAA 2ème période, contenant des précisions supplémentaires, est en cours d'élaboration et devrait être disponible courant avril.</p>
5060	UNSA	Mise en place de « tuilage » dans le cadre des mobilités / départs	<p>12) Mise en place de « tuilage » dans le cadre des mobilités / départs</p> <p>Pouvez-vous nous indiquer si le tuilage est mis en place à la CDC et quelle est la procédure le cas échéant ?</p>	<p>Il n'existe pas de tuilage systématique des postes au sein de l'Etablissement public.</p>

			<p>Pour info , recommandations CSSCT</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: right;">Nombre total recos</p> <hr/> <p>Conditions de travail et santé</p> <p>Anticiper les futurs départs en retraite qui auront lieu en 2018 et dans les prochaines années et mettre en place des tuilages pour diminuer le risque de stress des agents.</p> <p>DE l'équipe.</p> <p>Février 2021: réponse DRH « Dans aucun des accords signés il existe une procédure de tuilage. La formalisation du dispositif de tutorat a par contre été actée dans l'accord cadre. Ce dispositif est mis en place dès que cela est nécessaire, il permet d'accompagner le nouveau collaborateur dans sa prise de fonction en plus du support managérial et de l'équipe. C'est un dispositif très apprécié par l'ensemble des collaborateurs. »</p> <p>Compléments DR : la formation d'un nouvel arrivant repose sur 3 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement par le manager et l'équipe - Formation en distanciel ou en présentiel dans le cadre du parcours nouvel arrivant via Form&vous. - Mise en place de tutorat systématique. </div>	
5036	CGT	Bourse de l'emploi	<p>Bourse de l'emploi : et anglais et néologisme</p> <p>a)</p> <p>b) A des fins de mobilité , le tableau mensuel peut il être plus compréhensible pour tous ?</p> <p>c) Est-il possible d'avoir le lien sur la fiche de poste Exemple de 2 fiches de postes</p> <p>Area Product Owner Marketing – Product owner - Définitions Marketing definitions-marketing.com/definition/product-owner</p> <p>Métiers du marketing Dans le domaine des offres de services liée à des applications ou logiciels, le product owner est un responsable en charge de l'évolution d'une application ou d'un logiciel le plus souvent proposé en mode SaaS.</p> <p>Analyste de portefeuilles - Transparisation H/F argusdelassurance.com/acteurs/quand-la-transparisation-impose-la...</p> <p>Transparisation : de quoi parle-t-on ?</p> <p>La « transparisation », ou principe de transparence, est défini à l'article 84 de la</p>	<p>« A des fins de mobilité , le tableau mensuel peut-il être plus compréhensible pour tous ? »</p> <p>Le tableau des mobilités reprend les intitulés de poste tels que présents dans la bourse de l'emploi / Mobil&vous ; il est classé par directions pour en faciliter la lecture. Les intitulés de poste sont établis par les managers, en phase avec les approches opérationnelles, tant au sein de la CDC que sur le marché de l'emploi externe (cf : notion de transparisation). Nous poursuivons les travaux d'amélioration continue des fiches de poste en articulant au mieux recherche de précision et d'exactitude opérationnelle et compréhension et pédagogie pour tous.</p> <p>« Est-il possible d'avoir le lien sur la fiche de poste ? »</p> <p>Le nombre de poste présenté mensuellement ne permet pas d'intégrer le lien sur le tableau (réalisation manuelle). Les intitulés et références sont présents pour permettre de retrouver facilement la fiche de poste dans l'outil MOBIL&VOUS.</p>

			directive Solvabilité 2. La transparisation (ou look-through) des actifs est la reconstitution ligne à ligne des fonds détenus dans un portefeuille de valeurs mobilières. Découlant de Solvabilité II (nom d'une réforme européenne des règles de l'assurance), la transparisation concerne au premier chef les organismes de placement en valeurs mobilières, ou OPCVM (Sicav , FCP, etc) des assureurs	
5034	CGT	RH et recrutement d'un ancien salarié CDC	RH et recrutement d'un ancien salarié CDC Quelle est la doctrine de la DRh lorsqu'elle est contactée par un recruteur ou un employeur demandant une information d'appréciation sur un ancien salarié de la CDC ?	La seule information communiquée concerne la confirmation que la personne a bien travaillé à la Caisse des Dépôts et le cas échéant la durée de son contrat.
5033	CGT	Dossier RH	Dossier RH a) Combien de temps est gardé le « dossier RH » d'un salarié après son départ b) Quelles sont les éléments du dossier RH ? c) A qui s'adresse-t-on pour vérifier que le « dossier » RH n'existe plus ? d) En cas d'action au prud'homme , quelles réponses aux 3 questions ci-dessus ?	Le dossier est archivé dans l'outil ainsi que les documents associés selon les modalités de conservation qui ont été définies pour chaque document en référence à l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique. Les éléments du dossier sont répartis en fonction selon les données : <ul style="list-style-type: none"> - Données individuelles, - Carrière : embauche, contrat, situation financière, sanctions disciplinaires, - EPA, - Gestion du temps de travail - Sortie En cas de contentieux devant le tribunal des prud'hommes, les pièces nécessaires au dossier de contentieux sont conservées.

5092	SNUP	La proportion des personnels droit privés au sein de l'EP_	4.La proportion des personnels droit privés au sein de l'EP : pendant longtemps on nous a opposé le principe qu'il était indispensable au regard du statut de la CDC qu'il y ait au moins 65% de fonctionnaires dans l'EP. Pouvez-vous nous indiquer le pourcentage actuel, et s'il n'est plus aujourd'hui le même, pourriez-vous nous indiquer la raison pour laquelle la position de la Direction a évolué ; serait-ce pour faciliter à termes la privatisation de certaines parties de l'EP.	La proportion des personnels de de droit public est de 59.4% au 31/12/2020.
		SSI/DIGITAL		
5048	CGT	Equipement du personnel pour le nomadisme	<p><u>Rappel question DPP n°4936 :</u></p> <p>Equipement du personnel pour le nomadisme (question 4840) Réponse RH : L'Etablissement 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. Où se trouve cette information dans Next ? Qui s'assure de la fourniture effective du sac à dos ?</p> <p>Réponse de la Direction : <i>Dans le cadre du programme « Wedream », un sac à dos a été remis systématiquement à chaque agent concerné.</i> <i>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</i></p> <p><i>Avoir le suivi des actions de la DSI et réponses aux questions</i></p>	Il sera répondu ultérieurement à cette question.
5081	CFDT	Accès CDC NET	L'accès à CDC NET devra s'effectuer avec une clé virtuelle depuis l'application HID. Pour les agents devant utiliser CDC NET dans le cadre professionnel, comment télécharger cette application sur son téléphone Professionnel sans passer par une adresse personnelle GMAIL ?	Les agents utilisant cdc-net dans le cadre professionnel peuvent renseigner adresse mail professionnelle. Pour cela, il convient de définir dans cdc-net son adresse email professionnelle comme adresse principale.

5041	CGT	<p align="center">Messagerie professionnelle</p>	<p><u>Rappel question DPP n°4975 :</u></p> <p>20.Alerte messagerie professionnelle</p> <p>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 2020 (12 mois glissant le cas échéant par rapport à Mars 2021) 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> <p>e) Comment sont détruites les données ? ,</p> <p align="center">Qui contrôle de leur destruction ?</p> <p><u>Réponse Direction à la question DPP n°4975 du 16/02/21 :</u> <i>La demande porte sur l'année 2019. Or, le traitement « Sécuriser le SI », en conformité avec le règlement RGPD ne peut pas conserver de données au-delà de 12 mois. Donc nous ne disposons pas des statistiques demandées</i></p>	<p>Les statistiques fournis ci-dessous se basent sur une extraction effectuée le 25/03/2021 sur les 12 mois précédents. L'ensemble des échanges « Privé » ou « IRP » qui donneraient lieu à une alerte de sécurité sont exclus de toute investigation.</p> <p>5625 fausses alertes ont été recensées. 271 incidents ont été constatés et remontés au management. Parmi ces incidents, 24 incidents significatifs ont été remontés à la branche RH et/ou juridique.</p> <p>Les données sont purgées des systèmes par des batchs automatiques sur les serveurs ICDC. Les équipes DRG en charge de la cybersécurité vérifient la purge effective de ces données.</p> <p>Il est à noter un renforcement graduel de la supervision des fuites d'information ; les statistiques 2021 seront donc très probablement plus élevées.</p>
5035	CGT	<p align="center">Coffre fort électronique</p>	<p>Coffre fort électronique Combien de personnes n'ont pas de coffre fort électronique ?</p>	<p>9,56% des agents n'ont pas activé leur coffre-fort (647 sur un total de 6771).</p>

		DIVERS		
5042	CGT	<p>Emploi repère PUPA</p>	<p><u>Rappel question DPP n°4968 :</u></p> <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>a) Donner la liste des emplois repère des personnes ayant une activité de ROCA ou CCA , sans les nommer individuellement</p> <p>b) Donner les grades des personnes ayant une activité de ROCA ou CCA , sans les nommer individuellement</p> <p>c) Il ne s'agit pas de disposer du niveau de PVO individuel associé à chaque nom figurant dans le document. Mais d'avoir les différents taux de PVO I et PVOC le cas échéant</p> <p>Combien de personnes sont ROCA ou CCA à temps plein ?</p> <p><i>Réponse de la Direction à la question n°4968 :</i> <i>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.</i> <i>Il ne peut être par ailleurs communiqué le niveau de PVO individuel associé à chaque nom figurant dans le document.</i></p>	<p>-Pour les directions du périmètre fonctions support (DG, SGG, DRH, DRIIE, DIRCOM), les ROCA et les membres des CCA sont tous des cadres avec PVOI.</p> <p>-Les ROCA sont le plus souvent des responsables de moyens généraux (Sgx ou responsables pilotage/performance). Certains sont cadres de direction, d'autres le plus souvent directeurs d'études ou attachés principaux d'administration.</p> <p>-Les membres des CCA sont majoritairement des managers appartenant aux Codirs des directions concernées ;</p> <p>-Aucun n'est à plein temps sur ces fonctions.</p> <p>-Concernant la DPS, les ROCA et membres des CCA sont tous des cadres, ils ont presque tous une PVOI (tous les ROCA en ont une).</p> <p>- Les ROCA sont le plus souvent responsables de département ou service, ils sont directeurs d'études ou a minima attachés principaux pour les fonctionnaires.</p> <p>-Ils relèvent soit des emplois de la filière audit-risques-qualité-organisation ou affaires générales.</p> <p>-Aucun n'est à temps plein sur ces fonctions.</p> <p>Concernant les directions du périmètre Risques, Contrôle, Audit, Juridique :</p> <p>-Les ROCA sont des responsables de département ou service. Ils sont de niveau DET (ou CADIR pour DGAU) ; les CCA sont de niveau cadre</p> <p>-Ils sont majoritairement rattachés à la filières Affaire Générales (+ Audit/risques/qualité)</p> <p>-Tous sont à la PVOI</p> <p>-Aucun n'est à temps plein sur ces fonctions.</p>

				<p>Sur les directions du périmètre finances :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les ROCA et CCA des directions financières (DEOF / GDA-DFE/DFIN et FRR) sont en majorité de niveau DET – 3 exceptions avec 1 fonctionnaire, 2 CEA et 1 AET -La plupart sont rattachés à la filières Affaire Générales ou Risques -Tous sont à la PVOI, à l'exception d'1 personne -Tous exercent d'autres fonctions et ne sont donc pas à 100% sur celles de ROCA ou CCA. <p>Sur le périmètre DBDT :</p> <p>La ROCA DBDT n'est ni CADIR, ni responsable de département</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les ROCA et CAA ils ne sont pas tous rattachés à la filière risque/audit ou affaires générales -Tous les CAA sont cadres, mais ne sont pas membres des CODIR des directions concernées.
5059	UNSA	Elections régionales & autorisations d'absence	<p>11)Elections régionales & autorisations d'absence</p> <p>Quelles sont les dispositions applicables aux personnels candidat-e-s aux prochaines élections régionales ? Peut-on avoir un rappel des règles, des droits, des obligations ainsi que de la déontologie ? Les salariés qui envisageraient de se présenter sur des listes ont besoin de les connaître tant pour le temps de la campagne électorale qu'ensuite s'ils se retrouvent en situation d'exercer un mandat local. La note de 2014 relative aux autorisations d'absence figurant sur NEXT est-elle toujours valide ? Qu'en est-il de l'actualisation demandée par l'UNSA en mars 2020 que la direction s'était engagée à produire en juin 2020 ?</p>	<p>La Direction prend le point et apportera les éléments de réponse à la prochaine réunion des DPP.</p>
5064	UNSA	Forfaits mobilité durables	<p>16)Forfaits mobilité durables</p> <p>Peut-on avoir des chiffres sur les demandes de forfaits mobilité durable vs prise en charge 50% des abonnements transports ?</p>	<p>Les demandes sont encore en cours de traitement. A date et en l'état du dépouillement, les services de la gestion administrative ont reçu 262 adhésions au forfait mobilité durable. L'ensemble des demandes n'a pas</p>

				encore été traitée. Des statistiques fiabilisées pourront être produites à l'issue du dépouillement de la campagne.
5066	UNSA	Envoi semainier DBDT	<p>18)Envoi calepins BDT</p> <p>Nous souhaitons porter à la connaissance de la direction que l'envoi d'une sorte de calepin de la BDT suscite un certain nombre de remontées mitigées voire négatives de la part des personnels pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un calepin qui ne sert à rien, - Un gâchis de papier pour un bilan écologique qui doit laisser à désirer, - Un coût financier inutile dans une période où l'on nous demande de faire des économies. Rien que le timbre coût 2,19 € - Quel service est à l'origine afin de pouvoir leur retourner ! 	<p>La DBDT a effectivement adressé un semainier à l'ensemble des agents, et à leur domicile, en raison du contexte sanitaire, pour la nouvelle année.</p> <p>Cet envoi se veut être un geste de reconnaissance et une marque d'appartenance à la direction.</p> <p>Ce semainier a été conçu, imprimé et routé par les services internes.</p>
5057	UNSA	Chalet de Courchevel	<p>9)Chalet Courchevel</p> <p>Concernant la propriété du chalet de Courchevel, pouvez-vous nous indiquer s'il fait l'objet d'une Dation avec une clause de réserve au bénéfice des agents de la CDC ?</p>	Il sera répondu ultérieurement à cette question
5024	CGT	Comptes bancaires des personnels	<p>Comptes des agents et rémunérations</p> <p>Un agent avec un compte à la CDC et un prêt immobilier (avec remboursement mensuel à partir de ce compte) faisant une mobilité dans le groupe aura-il son compte fermé suite à la décision prise par la direction sur les comptes de dépôts ouverts à la CDC et rémunérés (plafond de 10 000 €) ?</p>	La mise en conformité de la gestion des comptes bancaires des personnels ne consiste pas à clôturer les comptes détenus par les agents, mais à mettre en place un plafonnement de la rémunération de ces comptes à hauteur de 10000 euros pour les agents et retraités de l'Etablissement public, et à mettre un terme à la rémunération des comptes détenus par les agents et retraités des filiales.
5084	CFE-CGC	Bâtiment WE WORK	<p>► Bâtiment WE WORK :</p> <p>Combien de collaborateurs y travaillent actuellement ?</p>	<p>490 positions, équipées d'une table et d'un fauteuil, sont disponibles sur le site de WE WORK</p> <p>281 personnes du Groupe Caisse des Dépôts travaillent à WeWork dont 128 de la DSI, 103 d'ICDC, 44 de la BDT, 2</p>

				du SGG et 3 d'autres directions. 310 prestataires externes qui y travaillent régulièrement ou occasionnellement.
5030	CGT	Tickets restaurant	Tickets restaurant : Combien de personnes ont perçu ces titres en janvier, février 2021 ? versus les mêmes mois en 2020.	Janvier 2020 : 717 Février 2020 : 730 Janvier 2021 : 705 Février 2021 : 709
5031	CGT	Prestation Nespresso	Personnels sur site - Espace et moments de convivialité Est-il confirmé et à quelle échéance que la prestation Nespresso va être arrêtée ?	Le marché des capsules de café a été renouvelé et reporté par IVS France pour une durée de 4 ans, les capsules sont compatibles avec les machines Nespresso.
5097	CFDT	PEPA	Question posée pendant la séance La PEPA est elle en cours de réflexion ?	Le dispositif de prime « bas salaires » a été annoncé très récemment par le gouvernement. Afin de pouvoir se positionner, la Direction est à ce stade en attente du cadre réglementaire dans lequel cette volonté politique s'inscrira, qui permettra de connaître notamment les règles d'éligibilité, les modalités de versement, l'éventuel lien avec les accords d'intéressement en vigueur ou, pour ce qui concerne la Caisse des Dépôts, en cours de négociation.
5098	UNSA	Travail dominical	Question posée en séance : Demande de précision sur les agents ayant travaillé le dimanche à Paris à la DPS.	Des demandes de travaux exceptionnels ont été effectuées pour les dimanche 14 et 21 mars : Il s'agissait de test du plan de secours informatique, sur demande de la DSI, pour les applications mutualisées SI et de la MOA pour les applications métier retraites Banque de France et Mines. 7 agents sont concernés.

5099	CFDT	Incidents smartphones	<p>Question posée en séance :</p> <p>Certains utilisateurs rencontrent des difficultés sur leur smartphone professionnel, notamment à la suite de mises à jour, sans que le 3 81 81 n'y apporte de réponse précise.</p>	Le tableau joint en annexe décrit les principales problématiques rencontrées par les utilisateurs sur l'usage des smartphones, avec les indications permettant de les résoudre.
6000	CFDT	Vélos électriques	<p>Question posée en séance :</p> <p>Y-a-t-il des chargeurs pour vélos électriques sur A3, et si oui combien ?</p>	Une station de recharge pour vélo électrique est disponible pour le moment au parking vélo de A3 mais il est prévu d'en installer une dizaine supplémentaire dans les prochaines semaines.
6001	CFDT	Bornes de recharges voitures électriques	<p>Question posée en séance :</p> <p>Les bornes de recharges de voitures électriques sont-elles accessibles aux véhicules privés des agents CDC dans les parking de la CDC ?</p>	Les bornes de recharge des voitures électriques installées dans nos différents parkings, sont effectivement accessibles à tous après avoir demandé un badge à la gestion de site.

ANNEXES :

- Campagne d'augmentations individuelles 2020 - Décomposition de la ligne DGAU, DG2C , DGR (question n°5044) :

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 bénéficiaires	Nbre de points moyen par bénéficiaires				
DG2C	531	31	27	19,7	303	20	15	20,2	834	51	42	19,9
DGAU	112	5	5	22,4	154	10	7	22,0	266	15	12	22,2
DGDR	293	22	18	16,3	638	36	32	19,9	931	58	50	18,6
Total DGAU DG2C DGDR	936	58	50	18,7	1 095	66	54	20,3	2 031	124	104	19,5

- Problématiques les plus fréquemment remontées par les utilisateurs concernant l'usage des smartphones (question n°5099) :

Problématique	Symptômes	Comment l'utilisateur peut résoudre son problème
+ de 4 jours d'inactivités sur le smartphone	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Refus de reconnexion Outlook/teams (désolé vous n'êtes autorisés à y accéder ou vous ne pouvez y accéder) ➤ Applications professionnelles grisées 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vérifier mises à jour des applications professionnelles ➤ Reconnexion au portail d'entreprise
Expirations du code de déverrouillage	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Refus de reconnexion Outlook/teams (désolé vous n'êtes autorisés à y accéder ou vous ne pouvez y accéder) ➤ Le code SMS ne fonctionne pas (pour celles et ceux qui utilisent authenticator = KO) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se connecter au portail d'entreprise (message qui indique = veuillez mettre à jour les paramètres de votre appareil + smartphone non conforme aux stratégies d'entreprise) puis le bouton résoudre redirige l'utilisateur vers les paramètres pour modification du code de déverrouillage
Oubli code de déverrouillage	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Téléphone verrouillé 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réinitialisation du téléphone en mode usine + réenrôlerent intune (contacter agence client pour assistance si besoin)

- Annexe à la question n°5032

PROMOTIONS 2021 :

TS promouvables en AET /CEA

Nb de postes : 4

dont 3 femmes

TS en AET ou CEA	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2021	Rompus 2020	Espérance nette 2021	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	1	0	1	100,0%	0,0%	0,13	-0,40	-0,28	0	-0,280	0
CENT.INTERIEURS (I)	1		1	100,0%	0,0%	0,13	0,16	0,28	0	0,280	0
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	1		1	100,0%	0,0%	0,13	0,16	0,28	0	0,280	0
DRH.GROUPE / autres DG	1		1	100,0%	0,0%	0,13	0,16	0,28	0	0,280	0
DPS	19	6	25	76,0%	24,0%	3,13	-0,53	2,60	2	0,599	3
SGG	2	1	3	66,7%	33,3%	0,38	0,47	0,84	0	0,840	1
Total TS en AET/CEA	25	7	32	78,1%	21,9%	4		4,00	2	2,00	4

AET promouvables en CEA

Nb de postes : 4

dont au minimum 2 femmes et au maximum 3 femmes

AET en CEA	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2021	Rompus 2020	Espérance nette 2021	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	3	0	3	100,0%	0,0%	0,34	-0,21	0,13	0	0,13	0
CENT.EXTERIEURS (MAD)	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0,00	0,35	0,35	0	0,35	0
CENT.INTERIEURS (I)	1	0	1	100,0%	0,0%	0,11	0,35	0,47	0	0,47	0
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	9	4	13	69,2%	30,8%	1,49	0,02	1,51	1	0,51	2
DGR / DG2C / DGAU /DJF	2	1	3	66,7%	33,3%	0,34	-0,36	-0,01	0	-0,01	0
DRH.GROUPE / autres DG	2	0	2	100,0%	0,0%	0,23	-1,26	-1,03	0	-1,03	0
DRS	1	3	4	25,0%	75,0%	0,46	-0,05	0,40	0	0,40	0
SGG	5	4	9	55,6%	44,4%	1,03	0,88	1,91	1	0,91	2
Total AET en CEA	23	12	35	65,7%	34,3%	4		3,72	2		4

CEA promouvables en CEB

Nb de postes : 20

dont 14 femmes et 6 hommes

CEA en CEB	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2021	Rompus 2020	Espérance nette 2021	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	42	17	59	71,2%	28,8%	5,90	0,53	6,43	6	0,43	7
CENT.EXTERIEURS (MAD)	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0,00	0,30	0,30	0	0,30	0
CENT.INTERIEURS (I)	3	0	3	100,0%	0,0%	0,30	-0,01	0,29	0	0,29	0
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	21	16	37	56,8%	43,2%	3,70	-0,45	3,25	3	0,25	3
DGR / DG2C / DGAU / DJF	7	5	12	58,3%	41,7%	1,20	-0,06	1,14	1	0,14	1
DRH.GROUPE / autres DG	25	5	30	83,3%	16,7%	3,00	-0,14	2,86	2	0,86	3
DRS	23	9	32	71,9%	28,1%	3,20	-0,20	3,00	3	0,00	3
SGG	10	17	27	37,0%	63,0%	2,70	0,20	2,90	2	0,90	3
Total CEA en CEB	131	69	200	65,5%	34,5%	20,00		20,00	17	3	20

CEB promouvables en DET

Nb de postes : 19

dont 11 femmes

CEB en DET	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2021	Rompus 2020	Espérance nette 2021	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	93	64	157	59,2%	40,8%	5,61	0,34	5,95	5	0,95	6
CENT.EXTERIEURS (MAD)	4	1	5	80,0%	20,0%	0,18	-0,01	0,16	0	0,16	0
CENT.INTERIEURS (I)	5	5	10	50,0%	50,0%	0,36	-0,12	0,24	0	0,24	0
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	48	47	95	50,5%	49,5%	3,39	0,30	3,70	3	0,70	4
DGR / DG2C / DGAU / DJF	22	31	53	41,5%	58,5%	1,89	-0,45	1,44	1	0,44	1
DRH.GROUPE / autres DG	38	9	47	80,9%	19,1%	1,68	0,35	2,03	2	0,03	2
DRS	36	17	53	67,9%	32,1%	1,89	-0,19	1,71	1	0,71	2
SGG/DSI	55	57	112	49,1%	50,9%	4,00	-0,44	3,56	3	0,56	4
Total CEB en DET	301	231	532	56,6%	43,4%	19		19,00	15	4	19

PROMOTIONS 2020 :**TS promouvables en AET /CEA**

Nb de postes : 4

dont au minimum
2 femmes et au
maximum 3
femmes

TS en AET ou CEA	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2020	Rompus 2019*	Espérance nette 2020	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	3	0	3	100,0%	0,0%	0,26	0,34	0,60	0	0,595	1
CENT.INTERIEURS (I)	1	0	1	100,0%	0,0%	0,09	0,07	0,16	0	0,155	0
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	1	0	1	100,0%	0,0%	0,09	0,07	0,16	0	0,155	0
DRH.GROUPE / autres DG	1	0	1	100,0%	0,0%	0,09	0,07	0,16	0	0,155	0
DRS	27	11	38	71,1%	28,9%	3,23	-0,76	2,47	2	0,474	3
SGG	2	1	3	66,7%	33,3%	0,26	0,21	0,47	0	0,465	0
Total TS en AET/CEA	35	12	47	74,5%	25,5%	4		4,00	2	2,00	4

AET promouvables en CEA

Nb de postes : 4

dont au minimum
2 femmes et au
maximum 3
femmes

AET en CEA	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2020	Rompus 2019*	Espérance nette 2020	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	6	1	7	85,7%	14,3%	0,78	0,01	0,79	0	0,79	1
CENT.EXTERIEURS (MAD)	1	0	1	100,0%	0,0%	0,11	0,24	0,35	0	0,35	0
CENT.INTERIEURS (I)	1	0	1	100,0%	0,0%	0,11	0,24	0,35	0	0,35	0
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	2	7	9	22,2%	77,8%	1,00	-0,98	0,02	0	0,02	0
DGR / DG2C / DGAU / DJF	2	1	3	66,7%	33,3%	0,33	0,31	0,64	0	0,64	1
DRH.GROUPE / autres DG	2	0	2	100,0%	0,0%	0,22	-0,48	-0,26	0	-0,26	0
DRS	4	2	6	66,7%	33,3%	0,67	0,28	0,95	0	0,95	1
SGG	4	3	7	57,1%	42,9%	0,78	0,1	0,88	0	0,88	1
Total AET en CEA	22	14	36	61,1%	38,9%	4		3,72	0		4

CEA promouvables en CEB

Nb de postes : 19

dont 13 femmes et
6 hommes

CEA en CEB	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2020	Rompus 2019*	Espérance nette 2020	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	41	19	60	68,3%	31,7%	6,00	-0,47	5,53	5	0,53	5
CENT.EXTERIEURS (MAD)	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0,00	0,3	0,30	0	0,30	0
CENT.INTERIEURS (I)	2	1	3	66,7%	33,3%	0,30	0,69	0,99	0	0,99	1
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	21	10	31	67,7%	32,3%	3,10	-0,55	2,55	2	0,55	3
DGR / DG2C / DGAU /DJF	6	3	9	66,7%	33,3%	0,90	0,04	0,94	0	0,94	1
DRH.GROUPE / autres DG	31	3	34	91,2%	8,8%	3,40	0,46	3,86	3	0,86	4
DRS	22	6	28	78,6%	21,4%	2,80	0	2,80	2	0,80	3
SGG	9	16	25	36,0%	64,0%	2,50	-0,3	2,20	2	0,20	2
Total CEA en CEB	132	58	190	69,5%	30,5%	19,00		19,00	14	5	19

CEB promouvables en DET

Nb de postes : 18

dont 10 femmes et
8 hommes

CEB en DET	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2020	Rompus 2019*	Espérance nette 2020	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT / GPS	88	70	158	55,7%	44,3%	5,55	0,79	6,34	6	0,34	6
CENT.EXTERIEURS (MAD)	5	2	7	71,4%	28,6%	0,25	-0,26	-0,01	0	-0,01	0
CENT.INTERIEURS (I)	7	3	10	70,0%	30,0%	0,35	0,53	0,88	0	0,88	1
DFIN / GDADFE / FRR / DEOF	41	43	84	48,8%	51,2%	2,95	-0,65	2,30	2	0,30	2
DGR / DG2C / DGAU /DJF	26	26	52	50,0%	50,0%	1,83	0,72	2,55	2	0,55	3
DRH.GROUPE / autres DG	36	11	47	76,6%	23,4%	1,65	-0,3	1,35	1	0,35	1
DRS	29	18	47	61,7%	38,3%	1,65	-0,84	0,81	0	0,81	1
SGG	51	56	107	47,7%	52,3%	3,76	-0,2	3,56	3	0,56	4
Total CEB en DET	283	229	512	55,3%	44,7%	18		18,00	14	4	18

* les rompus 2019 de DEOF, DFSP et de GDADFE sont mutualisés.

Les rompus 2019 de la DG/FRR sont transférés sur le périmètre DGAU/DG2C/DGR/DJF

PROMOTIONS 2019 :**TS promouvables en AET /CEA**

Nb de postes : 4

dont au minimum 3 femmes

AET en CEA	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2019	Rompus 2018*	Espérance nette 2019	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT	4	1	5	80,0%	20,0%	0,34	0	0,34	0	0,34	1
CENT.INTERIEURS (I)	1		1	100,0%	0,0%	0,07	0	0,07	0	0,07	
DEOF	1		1	100,0%	0,0%	0,07	0	0,07	0	0,07	
DRH.GROUPE	1		1	100,0%	0,0%	0,07	0	0,07	0	0,07	
DRS	35	12	47	74,5%	25,5%	3,24	0	3,24	3	0,24	3
SGG	2	1	3	66,7%	33,3%	0,21	0	0,21	0	0,21	
Total TS en AET/CEA	44	14	58	75,9%	24,1%	4		4,00	3	1,00	4

AET promouvables e CEA

Nb de postes : 5

dont au minimum 3 femmes

AET en CEA	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2019	Rompus 2018*	Espérance nette 2019	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT	8	3	11	72,7%	27,3%	1,31	0,7	2,01	2	0,01	2
CENT.EXTERIEURS (MAD)	1		1	100,0%	0,0%	0,12	0,12	0,24	0	0,24	
CENT.INTERIEURS (I)	1		1	100,0%	0,0%	0,12	0,12	0,24	0	0,24	
DEOF	3	4	7	42,9%	57,1%	0,83	-0,4	0,43	0	0,43	1
DFSP	1		1	100,0%	0,0%	0,12	-0,27	-0,15	0	-0,15	
DG / FRR	4	3	7	57,1%	42,9%	0,83	0,48	1,31	1	0,31	1
DRH.GROUPE	2	1	3	66,7%	33,3%	0,36	-0,84	-0,48	0	-0,48	
DRS	3	3	6	50,0%	50,0%	0,71	0,57	1,28	1	0,28	1

GDADFE		2	2	0,0%	100,0%	0,24	-0,5	-0,26	0	-0,26	
SGG	2	1	3	66,7%	33,3%	0,36	-0,26	0,10	0	0,10	
Total AET en CEA	25	17	42	59,5%	40,5%	5			4		5

CEA promouvables en CEB

Nb de postes : 18

dont au minimum 13
femmes

CEA en CEB	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2019	Rompus 2018*	Espérance nette 2019	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT	47	16	63	74,6%	25,4%	6,20	0,33	6,53	6	0,53	7
CENT.EXTERIEURS (MAD)		1	1	0,0%	100,0%	0,10	0,2	0,30	0	0,30	
CENT.INTERIEURS (I)	2	2	4	50,0%	50,0%	0,39	0,3	0,69	0	0,69	1
DEOF	9	3	12	75,0%	25,0%	1,18	0,16	1,34	1	0,34	1
DFSP	4	3	7	57,1%	42,9%	0,69	-0,23	0,46	0	0,46	
DG / FRR	16	7	23	69,6%	30,4%	2,26	0,78	3,04	3	0,04	3
DRH.GROUPE	12	2	14	85,7%	14,3%	1,38	0,08	1,46	1	0,46	1
DRS	21	6	27	77,8%	22,2%	2,66	0,34	3,00	3	0,00	3
GDADFE	8	4	12	66,7%	33,3%	1,18	-1,53	-0,35	0	-0,35	
SGG	11	9	20	55,0%	45,0%	1,97	-0,27	1,70	1	0,70	2
Total CEA en CEB	130	53	183	71,0%	29,0%	18			15	3	18

CEB promouvables en DET

Nb de postes : 16

dont au minimum 9
femmes

CEB en DET	F	H	TOTAL	%F	%H	Espérance brute 2019	Rompus 2018*	Espérance nette 2019	Entiers 1er tour	Reste après 1er tour	Répartition théorique avant commission
BDT	73	71	144	50,7%	49,3%	4,95	-0,16	4,79	4	0,79	5
CENT.EXTERIEURS (MAD)	3	2	5	60,0%	40,0%	0,17	-0,43	-0,26	0	-0,26	
CENT.INTERIEURS (I)	6	2	8	75,0%	25,0%	0,28	0,25	0,53	0	0,53	
DEOF	14	8	22	63,6%	36,4%	0,76	-0,81	-0,05	0	-0,05	
DFSP	13	15	28	46,4%	53,6%	0,96	0,63	1,59	1	0,59	1
DG / FRR	29	24	53	54,7%	45,3%	1,82	0,9	2,72	2	0,72	3
DRH.GROUPE	17	6	23	73,9%	26,1%	0,79	-0,09	0,70	0	0,70	1
DRS	27	19	46	58,7%	41,3%	1,58	-0,42	1,16	1	0,16	1
GDADFE	11	13	24	45,8%	54,2%	0,83	-1,02	-0,19	0	-0,19	
SGG	60	52	112	53,6%	46,4%	3,85	0,95	4,80	4	0,80	5
Total CEB en DET	253	212	465	54,4%	45,6%	16			12	4	16

* pour les rompus la règle suivante a été adoptée :
BDT 2019 = rompus DRT+DIDL+DCB 2018
GDA DFE 2019 = rompus DFE+DPF 2018

