

**REUNION DES DELEGUES SYNDICAUX DU 16 mars 2021 :  
SYNTHESE DES QUESTIONS / REPONSES**

<b>OS</b>	<b>Thèmes</b>	<b>Questions</b>	<b>Réponses</b>
<b>Point à l'initiative de la Direction</b>	<b>IPSEC</b>	<i>Point sur la couverture santé et prévoyance des apprentis</i>	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-informe les délégués syndicaux du projet d'instaurer une couverture santé obligatoire avec participation de l'employeur pour les apprentis, et une couverture prévoyance facultative.</li> <li>-indique que l'objectif est de mettre en place ce dispositif pour la prochaine rentrée des apprentis, à compter du mois de septembre 2021.</li> <li>-précise que le contrat santé sera le même que celui des salariés de l'EP.</li> <li>-indique que sur la base d'une rémunération mensuelle d'un apprenti de 1300 euros, la cotisation santé de base s'élèverait à 10,70 euros par mois. La garantie prévoyance facultative pourrait être souscrite pour une dizaine d'euros mensuels, et la surcomplémentaire facultative pour environ 1 euro mensuel supplémentaire.</li> </ul> <p>-Prend le point pour vérifier auprès de l'Ipsec que l'application du jour de carence aux apprentis a bien été pris en compte pour l'élaboration de l'offre tarifaire.</p>
<b>UNSA</b>	<b>IPSEC</b>	Demande d'un bilan/présentation des résultats IPSEC sans cesse annoncé mais toujours pas programmé.	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-indique que ce bilan pourra être présenté au mois d'avril aux délégués syndicaux.</li> </ul>
<b>UNSA</b>	<b>IPSEC</b>	Prestations IPSEC : demande d'amélioration du taux du remboursement « chambre individuelle », les hospitalisations prolongées s'avérant coûteuses même avec la surcomplémentaire.	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-prend note de la demande, qui a été relayée auprès de l'Ipsec.</li> <li>-souligne qu'il convient toutefois de l'étudier au regard du bilan de notre contrat qui au niveau global (complémentaire /sur complémentaire) était équilibré l'année dernière mais présentait une fragilité au niveau de la surcomplémentaire.</li> </ul>
<b>UNSA</b>	<b>IPSEC</b>	Contrats IPSEC retraités : Une amélioration de l'information, notamment avec des exemples plus précis, est demandée par les futur-e-s retraité-e-s potentiellement intéressé-e-s par l'offre.	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-a demandé à l'Ipsec ce qu'il est envisageable de proposer en matière d'exemples.</li> </ul>
<b>UNSA</b>	<b>MSG</b>	Demande d'un point sur les conditions de prêts à la MSG en raison du durcissement des conditions (taux d'endettement passé de 33% à 30%, refus de CNP Caution, délais d'instruction des demandes).	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Rappelle que l'offre de prêt est sociale.</li> <li>- rappelle que le service des prêts de la MSG propose des crédits immobiliers en vue du financement de la résidence principale des agents de l'Etablissement Public et des filiales ayant signé une convention avec la MSG.</li> </ul>

			<p>Concernant les prêts à la consommation, il n'y a aucun changement notable à signaler depuis la mise en place de la nouvelle offre de prêts de la MSG en mai 2017, sauf à indiquer que cette offre va s'enrichir au cours de ce mois de mars d'un nouveau produit dit « prêt vert » conformément à l'engagement pris dans le dernier accord QVT. Cette prestation va faire très prochainement l'objet d'une communication spécifique.</p> <p>Depuis la mise en place de la nouvelle gamme des prêts, en avril 2017, les <b>conditions d'octroi des prêts immobiliers</b> <u>étaient</u> les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une durée maximale de 27 ans avec la possibilité de bénéficier d'un différé d'amortissement de 2 ans supplémentaires pour les Ventes en l'Etat Futur d'Achèvement (VEFA), les constructions de Maisons Individuelles (CCMI).</li> <li>• Un taux d'endettement maximum autorisé à 30%.</li> <li>• Un apport minimum était déterminé en fonction de la durée et du montant du prêt, avec un minimum représentant la commission de caution soit 1% du montant du prêt.</li> </ul> <p>A la fin de l'année <b>2019</b>, le <b>Haut Conseil de Stabilité Financière (HCSF)</b> a recommandé à tous les établissements prêteurs s'adressant aux particuliers de se conformer aux bonnes pratiques usuelles avec une <b>prise en compte de nouveaux critères dans l'octroi des crédits immobiliers</b>. Elle préconise notamment l'application des <b>règles prudentielles suivantes</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le taux d'endettement ne doit pas excéder 33% des revenus de l'emprunteur</b></li> <li>• <b>L'endettement est limité à 7 années des revenus du foyer</b></li> <li>• <b>La durée du prêt ne doit pas dépasser 25 ans</b></li> </ul> <p>En sus de ces critères, une marge de tolérance peut être accordée aux primo accédants solvables mais disposant de revenus modestes en vue de l'acquisition de leur résidence principale. Cette marge de flexibilité était cependant limitée à 15% de la production trimestrielle, portée aujourd'hui à 20%.</p>
--	--	--	---

			<p>Des mesures de prudence sont également adressées aux organismes de caution.</p> <p>Il en résulte qu'en plus de ces nouvelles mesures édictées par le HCSF, <b>d'autres conditions spécifiques ont été mises en application en concertation avec notre organisme de caution à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les opérations d'acquisition :</b> l'apport personnel doit couvrir <i>a minima</i> la totalité des frais, quels que soient le montant et la durée du prêt : la commission de caution, les frais de notaire, de négociation, d'évaluation et les autres frais liés à l'acquisition. Dans tous les cas, le montant du prêt doit être inférieur ou égal au prix d'acquisition du bien. Toutefois, une attention particulière est réservée aux dossiers de jeunes primo accédants qui n'ont pas eu le temps de se constituer un apport permettant de couvrir la totalité des frais.</li> <li>• <b>Les rachats de crédits :</b> seule la commission de caution doit être financée par l'apport personnel quels que soient la durée et le montant du prêt.</li> <li>• <b>Les travaux :</b> le montant du prêt sollicité pour réaliser des travaux dans un bien en cours d'amortissement additionné au capital restant dû du ou des prêts existants sur le financement de l'acquisition, ne doit pas être supérieur à la valeur du bien.</li> <li>• <b>Les opérations d'acquisition avec travaux :</b> l'opération doit être conçue avec un équilibre entre le montant de l'acquisition, de l'apport personnel, des travaux projetés et leur capacité à valoriser le bien.</li> <li>• <b>L'activité des emprunteurs :</b> le chômage partiel est un indice défavorable pour le salarié en CDI. La MSG et la CNP Caution sont tenus de regarder avec attention le secteur d'activité et l'employeur de chaque emprunteur et se doivent d'être prudentes dans l'octroi des prêts au regard du risque de crédit sachant que la durée des prêts immobiliers est</li> </ul>
--	--	--	---

			<p>généralement longue et dépasse très souvent 20 ans.</p> <p><b>Il est à rappeler que la MSG, bien qu'attentif à la situation de chacun de ses clients, s'applique à respecter ces nouvelles conditions d'octroi du crédit immobilier.</b></p> <p>Enfin, en l'état actuel des ressources dont dispose la MSG et en particulier de son outillage informatique vieillissant, <b>le délai moyen d'instruction d'une demande de prêt, peut excéder 45 jours.</b></p> <p>Le projet de remplacement de l'outil informatique de gestion des prêts, a notamment pour objectif de réduire sensiblement ce délai, toutes choses égales par ailleurs, et cela le plus rapidement possible en 2022.</p>
CFDT	<b>Avancements / promotions</b>	Quand la direction informera t'elle les OS des promotions et avancements attribués en 2021 ?	<p>La Direction :</p> <p>-indique que la commission de promotion des salariés se tient le 24 mars. Les éléments seront transmis courant avril.</p>
CFDT	<b>Avancements / promotions</b>	Gestion des Flux de DET à l'indice à cadre hors grille d'une part, et de cadres hors grille retour en DET à l'indice d'autre part. Combien de DET ont été promu en cadre hors grille et inversement en 2019 et 2021 ? A quels ajustements du temps de travail, il a été procédé à cette occasion ?	<p>La Direction :</p> <p>-rappelle que la campagne de promotion est ouverte aux agents détenant une qualification de TS, AET, CEA ou CEB.</p> <p>Les DET ne sont pas visés par le dispositif de promotion de DET à cadre Hors grille. Les cadres hors grille occupent des fonctions spécifiques.</p> <p>Le temps de travail déterminé par un forfait jours est ajusté en fonction de la qualification détenue : 218 jours ou 225 jours pour un cadre de direction et 208 jours pour un DET.</p>
UNSA	<b>Avancements / promotions</b>	Procédure campagnes de promotions : demande de précisions sur les étapes et filtres pratiqués pour qu'un dossier puisse être présenté en commission. Nous réitérons et déplorons le manque de transparence de ces campagnes, les attentes et désillusions qu'elles suscitent. L'envoi d'une notification écrite de refus pour les dossiers recalés en commission permettrait de mettre fin à la défiance, délétère, entre salariés, hiérarchie et DRH.	<p>La Direction :</p> <p>-indique que les dossiers présentés en commission ont fait l'objet d'études préalables. En effet, les supérieurs hiérarchiques doivent informer les agents qu'ils proposent. Ils devront dans ce cadre établir une fiche de proposition, qui ne vaut pas acceptation ni décision de promotion.</p> <p>-précise que les propositions des supérieurs hiérarchiques sont ensuite examinées dans le cadre du comité de direction ou d'une instance similaire afin de décider et de valider les dossiers qui seront soumis à la commission de promotion.</p> <p>-ajoute que les dossiers retenus sont ensuite transmis par les responsables de département RH en respectant les espérances mathématiques dédiées à chacun de leur périmètre ainsi que le principe d'égalité femmes-hommes.</p>

<b>UNSA</b>	<b>Rémunération</b>	Demande d'un point sur l'état d'avancement de la mise en place définitive de la mensualisation du 13ème mois	La Direction : -indique que la mise en place est prévue pour la paie de juillet 2021.
<b>UNSA</b>	<b>Rémunération</b>	Demande d'actualisation du barème rémunération des apprentis, à publier également sur NEXT où ne figure aucune fiche sur ce sujet.	La direction : -prend le point.
<b>SNUP</b>	<b>Rémunération</b>	CDPI et le 13 e mois : bien que ne s'agissant pas de salariés de droit privé, nous nous interrogeons sur la raison pour laquelle les CDPI sont privés de 13e mois ; dans un souci d'équité, et puisque ces personnels ont été pérennisés, nous demandons qu'ils bénéficient aussi d'un 13e mois dans les mêmes conditions que les autres catégories de personnels.	La Direction : -rappelle que le 13ème mois est prévu par la convention collective des agents de la CDC sous régime des conventions collectives, laquelle ne s'applique pas aux personnels relevant du statut de la fonction publique non titulaires d'un contrat de travail ou dont le contrat est régi par des dispositions légales et réglementaires de droit public. -souligne que l'existence d'un 13ème mois ne confère pas aux salariés de droit privé un avantage en termes de rémunération. Il s'agit d'une modalité de versement du salaire annuel différente à celle des salariés en CDPI (salaire annuel versé sur 12 mois)
<b>SNUP</b>	<b>Rémunération</b>	Taux d'atteinte des PVO individuelles : un grand nombre de nos collègues qui ont pourtant réalisé leurs objectifs à 100% n'ont pu avoir leur PVO à 100% ; afin de voir si ce souci de sanctionner davantage, prôné par la Direction, est partagé à tous les étages de l'EP, nous souhaiterions connaître par directions de l'EP le taux moyen d'atteinte de la PVO obtenu pour les cadres dirigeants en 2020 et cette année.	La direction : -renvoie aux éléments de bilan de la campagne PVO présentés chaque année aux représentants du personnel.
<b>SNUP</b>	<b>Rémunération</b>	Rémunérations hommes/femmes : comment s'explique la faiblesse des augmentations individuelles des femmes au sein de la direction générale (154 points à répartir entre 9 personnes soit 17,1 alors que dans le même temps 2 hommes sur 3 sont lotis de 20 points) fatalité ou volonté de favoriser certains par rapport à d'autres ???	La Direction : -rappelle que les augmentations relèvent d'une décision managériale. Les écarts de rémunération sont analysés dans le cadre du suivi de l'accord égalité professionnelle.
<b>SNUP</b>	<b>Rémunération</b>	Rémunérations hommes/femmes : comment s'explique les différences significatives de rémunérations entre les hommes et les femmes à la BDT, DJF, DGAU et DFIN alors que dans certaines de ces directions les femmes sont plus nombreuses et sont des cadres ?? malédiction ou volonté de favoriser certains par rapport à d'autres ?? Quelle est la répartition par âge dans ces directions et notamment à la DG,???	La Direction : -rappelle que les augmentations relèvent d'une décision managériale. Les écarts de rémunération sont analysés dans le cadre du suivi de l'accord égalité professionnelle.  -communique en annexe la répartition par âge dans les directions demandées.

<b>UNSA</b>	<b>Rémunération</b>	Demande d'un point sur les temps partiels et la non-prise en compte de leur quotité de travail dans les objectifs PVO assignés	La Direction : -indique qu'il appartient au supérieur hiérarchique direct de fixer les objectifs annuels de l'agent en tenant compte de sa quotité de travail ; -rappelle que la PVO est exprimée en pourcentage de la rémunération, laquelle est proratisée en cas de travail à temps partiel.
<b>CFE-CGC</b>	<b>Rémunération</b>	Les EPA sont terminés, pourriez-vous nous communiquer les taux d'atteinte des objectifs de PVO par direction à l'intérieur de l'EP ?	La Direction : -indique que les éléments de bilan de la campagne PVO seront communiqués ultérieurement.
<b>CGT</b>	<b>Rémunération</b>	Objectifs collectifs (PVOC) : ouverture d'une négociation des objectifs et règles de mesure	La Direction : -rappelle que le dispositif de PVOC a été mis en place après consultation du CUEP, -prend le point sur la mise en place d'espaces d'échanges sur les dysfonctionnements éventuellement constatés.
<b>CGT</b>	<b>Rémunération</b>	Question posée en séance : demande d'ouverture de négociations sur la prime PEPA	La Direction : -rappelle que le dispositif de prime « bas salaires » a été annoncé très récemment par le gouvernement.  -indique être 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.
<b>CFDT</b>	<b>Emploi/Mobilité</b>	Qu'en est-il des intentions de recrutements en 2021 s'agissant des temporaires vacances, des stagiaires et des apprentis ? sur quelle période de l'année	La Direction : -indique être en attente de visibilité sur l'évolution sanitaire pour mettre en place une campagne de recrutement d'agents occasionnels pour l'été 2021 ; -entend renforcer son effort d'accueil en apprentissage dès la prochaine campagne de recrutement d'apprentis.
<b>UNSA</b>	<b>Emploi/Mobilité</b>	Demande d'un point sur le retour des congés sans solde.	La Direction : -apportera une réponse ultérieurement.
<b>UNSA</b>	<b>Emploi/Mobilité</b>	Salariés mis à disposition et autres positions statutaires hors EP (CAA, IPDIV etc..) : demande de relais/référent interne à la DRH ainsi que d'un accès à l'intranet.	La Direction : -indique que le département RH chargé des fonctions supports est le référent pour les agents en MAD ou en IPDIV. -précise que les agents en seconde période de CAA peuvent s'adresser au département RH chargé de la direction dont ils dépendaient avant d'entrer en seconde période de CAA.

CGT	Emploi/ Mobilité	<p>Politique envers la jeunesse : Agents Occasionnels, stagiaires et apprentis. La direction renvoie à l'agenda social 2021 notamment les négociations portant sur le thème de l'emploi</p> <p>Quel est l'agenda ?</p> <p>Pouvez-vous nous confirmer que contrairement à l'année 2020, en 2021 la CDC va prendre des agents occasionnels pour les périodes allant de juin à septembre ?</p> <p>Pouvez-vous préciser le nombre total d'agents occasionnels qui seront embauchés par mois et donner leur répartition par site et par direction ?</p> <p>Quid de la campagne de recrutement des stagiaires et apprentis : combien de stagiaires et d'apprentis sur le 1er trim 2021 par comparaison au 1er trim 2020 ?</p> <p>quel est le prévisionnel pour 2021 pour les stagiaires et pour les apprentis ?</p>	<p>La Direction :</p> <p>-indique que l'agenda de la négociation autour des questions d'emploi a vocation à être présenté à l'occasion de la réunion qui se tiendra le 22 mars prochain.</p> <p>Les modalités de la campagne <b>d'Agents occasionnels</b> pour l'année 2021 sont encore à l'étude, notamment au regard du contexte incertain qui perdurent. Dès que ces éléments seront stabilisés, sous 2 à 3 semaines maximum, nous tiendrons informés les représentants du personnel.</p> <p>Concernant les <b>apprentis</b>, ils étaient 189 au 28 février 2021 (pour mémoire 181 au 31 mars 2020). Les recueils de besoins pour la campagne de recrutement 2021 (pour des arrivées de nouveaux apprentis en septembre / octobre) est encore en cours et les chiffres non encore stabilisés. Ils seront communiqués aux représentants du personnel dès que possible. L'objectif est de renforcer l'accueil d'apprentis au sein de l'établissement public, et cela fera l'objet des discussions à venir au cours de la négociation sur l'emploi et les parcours.</p>
CGT	Emploi/ Mobilité	Mutuelle CDC : point sur les personnels et l'engagement de traiter leur situation?	<p>La Direction :</p> <p>-confirme que deux anciens agents de la Mutuelle CDC ont rejoint l'Etablissement public en contrat de droit public (1 à Angers et 1 à Bordeaux).</p>
CFDT	Dialogue social	La CFDT demande un organigramme réactualisé de la DRH après les différents mouvements, y compris dans les métiers.	<p>La Direction :</p> <p>-indique que l'organigramme de la DRH en ligne sur NEXT a été mis à jour le 11 février. La mise à jour se fait de façon mensuelle, la prochaine étant prévue d'ici fin mars :</p> <p><a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/599675652_DBFileDocument/organigramme-drh-octobre-2020">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/599675652_DBFileDocument/organigramme-drh-octobre-2020</a></p>
CGT	Dialogue Social	<p>Reprise sujet: AGR et Ticket Restaurant</p> <p>La direction indique que la doctrine sur les tickets restaurants reste identique. Prend le point sur la demande d'ouverture d'une négociation portant sur ce sujet.</p> <p>Où en est-on ?</p>	<p>La Direction :</p> <p>-Confirme la position de l'EP concernant les tickets restaurants.</p> <p>-Prend le point sur la demande visant à ce que les prestataires extérieurs souhaitant déjeuner à l'AGR puissent payer en ticket restaurant.</p> <p>-indique que les retraités n'ont pas accès à l'AGR actuellement en raison du contexte sanitaire.</p>
CGT	Dialogue Social	Organisation des instances (planning, durée ...)	<p>La Direction :</p> <p>-indique qu'une note contenant le calendrier prévisionnel de l'agenda social de l'année a été transmise aux représentants du personnel.</p> <p>-précise que lors du dernier CSSCT DR, il a été convenu de reporter les points de l'ordre du</p>

			jour qui n'ont pu être traités dans le temps imparti à une séance supplémentaire.
<b>CGT</b>	<b>Dialogue Social</b>	Négociation accord cadre ?	La Direction : -indique qu'une réunion est prévue le 22 mars avec les représentants du personnel pour lancer les négociations relatives à un accord cadre dont le champ porterait à la fois sur la politique d'emploi, le développement des compétences et les parcours professionnels au cours des prochaines années.
<b>CGT</b>	<b>Dialogue Social</b>	Demande d'une commission de suivi de l'accord RTT.	La Direction : -indique son souhait d'engager des échanges avec les représentants du personnel sur l'évolution de l'accord RTT, dans le prolongement de l'accord QVT.
<b>CGT</b>	<b>Dialogue Social</b>	Commission de suivi des accord : demande pour chaque accord la dernière date de la commission de suivi et la date prévue pour la prochaine commission de suivi	La Direction : -transmet les éléments demandés en annexe.
<b>CGT</b>	<b>Dialogue social</b>	Accord handicap : dispositions non-réalisées du précédent accord ?	La Direction :  -rappelle que la CGT a directement saisi le directeur général sur cette question, et qu'une une réponse est bien en instance de transmission.  -assure de sa pleine volonté, malgré les limites constatées quant aux résultats sur certains points, de poursuivre les efforts sur le fond, comme de rester à l'écoute de l'ensemble des parties prenantes à cet engagement conventionnel renouvelé.  -indique que les différentes dispositions de l'accord antérieur, avec leurs succès et leurs limites, ont bien fait partie du diagnostic ayant contribué à alimenter la négociation du nouvel accord. Deux séances de travail ont ainsi été consacrées au bilan handicap qualitatif et quantitatif des années antérieures, de 2017 à 2019. Le partage du bilan des années antérieures a donné lieu à des échanges dont les analyses ont retraduites dans nombre des orientations et propositions du nouvel accord handicap. En effet, nous avons maintenu les axes qui consolident notre politique handicap actuelle et nous avons renforcé ceux sur lesquels des progrès doivent effectivement encore être poursuivis et approfondis, tel que le recrutement d'agents sur des postes pérennes et sur des contrats d'apprentissage. Sur ces derniers volets, la politique d'accueil d'agents



			en situation de handicap doit être étroitement corrélée à notre politique d'emploi dans son ensemble, ce que nous avons déjà commencé à mettre en pratique dès ce début d'année 2021.
CGT	Dialogue social	Quid Accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite	La Direction : -indique que la clause de revoyure prévue par cet accord pour 2021 sera appliquée au second semestre de l'année.
SNUP	Epargne Salariale	<p><b>La campagne de placement de l'intéressement</b> : elle a débuté le 1<sup>er</sup> mars et s'achèvera le 26 mars : cela laissera donc environ un mois aux personnels pour demander le versement ou le placement de leur intéressement issu de leur travail sur l'année 2020.</p> <p>Le SNUP observe cependant que l'ouverture de la campagne de placement des jours CET sur le PEE/PERCO a commencé le 8 mars et doit s'achever 10 jours plus tard. Ce délai très court ne laisse que peu de temps à la réflexion pour le choix des différents fonds de placement, en particulier pour les agents qui seraient en vacances ou en arrêt maladie. Quelles sont donc les raisons qui motivent le décalage entre le début de ces 2 campagnes ? Le SNUP demande donc pour l'avenir à la Direction de remédier au problème mentionné, en calant l'ouverture de la campagne de placement des jours CET sur la campagne de placement de l'intéressement !</p>	<p>La Direction :</p> <p>-rappelle que la durée de la campagne intéressement s'étale comme les précédents exercices sur une durée de 4 semaines : pour 2021, du lundi 1<sup>er</sup> au vendredi 26 mars 2021 / pour 2020, elle s'étalait du lundi 9 mars au vendredi 3 avril 2020. 6 970 agents sont éligibles à l'intéressement sur 2021 contre 6 855 en 2020 ;</p> <p>-ajoute que la campagne CET a débuté lundi 8 mars 2021 et se terminera jeudi 18 mars 2021. Celle 2020 s'est déroulée du lundi 2 mars au vendredi 13 mars 2020.</p> <p><b>Elle ne s'adresse qu'aux agents ayant fait l'option préalable dans TEMPO de placer leurs jours CET sur les produits d'épargne PEE/PERCO et ne concerne donc que 849 personnes cette année.</b></p> <p>La durée de la période est donc comparable à celle de l'an dernier et des années précédentes. Nous avons peu d'agents concernés comparativement à la campagne d'intéressement et jusqu'à présent nous n'avons pas eu de remontée particulière indiquant que la période était trop courte.</p> <p>Sachant que les éléments issus de la campagne CET ouverte en début d'année doivent être consolidés avant ouverture dans Sésalis, un allongement de la période de souscription ne permettrait plus de passer les éléments sur la paie de mars et aurait donc pour effet de décaler le paiement/ placement sur les fonds.</p>
SNUP	SI	<b>Protection contre les cyber attaques</b> : la presse a dévoilé début mars 2021 que l'entreprise américaine Microsoft a été victime d'une cyber attaque massive. Suite à des failles de sécurité sur la messagerie exchange, plus de 60 000 organisations (entreprises et administrations) dans le monde seraient concernées et pourraient voir leurs données utilisateurs être dérobées. Pire, il est même fait référence à la possibilité d'une prise de « contrôle à distance total sur les systèmes infectés ».	La Direction : -indique que la question relève de la compétence du CSSCT. La question a été évoquée au CSSCT EP du 11 mars 21 où il a été indiqué qu'il n'a pas été relevé d'alerte de sécurité au sein de la CDC lié aux attaques sur Microsoft.

		<p>Au regard du caractère sensible de certaines activités de la CDC (financement, investissement ou encore gestion d'actifs) mais également la possibilité pour les agents d'accéder à leur coffre-fort numérique sur leur session, un audit a-t-il été diligenté ? Quelles mesures ont été prises par la CDC pour faire face à une potentielle infection de ses systèmes ? Des recommandations en cas d'urgence sont-elles préconisées ?</p>	
<b>SNUP</b>	<b>QVT</b>	<p><b>Conséquences liées à une extension du télétravail :</b> suite à l'interview du DG en date du 9/03/2021 et en l'absence de réponse précise en DPP du 16/02/2021, le SNUP demande à revenir sur la question suivante :</p> <p>Comme mentionné par le FLASH-INFO-RH 403 du 2 septembre 2020, « l'accord « Qualité de vie au travail » (QVT) et l'avenant à l'accord « Télétravail » ont été signés par la direction et trois organisations syndicales représentatives (UNSA, CFDT et CFE-CGC) ».</p> <p>Au mois de novembre 2020, l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le télétravail a été signé par le patronat et les syndicats. Cet accord indique qu'il appartient à l'entreprise « de prendre en charge les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur ». L'étude menée par le cabinet CONVICTIONSRH et publiée dans le Parisien du 9/02/2020 révèle le véritable coût du télétravail qui peut dépasser 150 €/mois par salarié.</p> <p>Dans la mesure où l'essentiel des dépenses induites par le TT (restauration, dépenses énergétiques, etc...) n'a pas été pris en compte dans l'accord QVT et l'avenant n°2 au TT signé au mois de septembre et donc antérieurement à l'ANI, le SNUP demande à la Direction de réouvrir au plus vite des négociations sur l'accord TT et nous donner des réponses précises à ce titre.</p>	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-prend le point</li> <li>-rappelle que l'accord télétravail a été signé en 2020.</li> </ul>
<b>CGT</b>	<b>Gestion du Temps</b>	<p>Journée de solidarité impossibilité de faire du crédit de temps : demande de remise à zéro du compteur trimestriel</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rappelle que le dispositif de la journée de solidarité vise à ce que l'effort de solidarité soit porté par l'ensemble des salariés ;</li> <li>-indique qu'elle ne souhaite pas remettre en cause les modalités d'application de ce dispositif national à la Caisse des Dépôts.</li> </ul> <p>-Informe que les prélèvements sur salaire sont neutralisés pendant cette période de crise pendant le premier semestre 2021, et qu'un point sera fait au second semestre sur ce sujet.</p>

<b>CGT</b>	<b>Gestion du temps</b>	Communication de la Liste emploi repère, liste emploi au forfait -jour	La Direction : -rappelle que cette liste figure en annexe de la convention collective -indique souhaiter poursuivre les échanges avec les représentants du personnel sur la clarification du champ des emplois éligibles au forfait jour.
<b>CGT</b>	<b>RCC/CA A</b>	Bilan RCC/CA à date, procédure d'ici fin 2021.	La Direction : -rappelle qu'elle présente un bilan RCC/CAA 2 fois par an au CUEP, et que le dernier bilan a été présenté au CUEP du 18/12/2020. Le prochain bilan sera présenté au CUEP de juin 2021
<b>CFE-CGC</b>	<b>RCC</b>	Combien de dossiers ont-ils été étudiés en matière de RCC, combien ont été réalisés pour l'année 2020 et depuis le début du dispositif ?	La Direction : -rappelle qu'elle présente un bilan RCC/CAA 2 fois par an au CUEP, et que le dernier bilan a été présenté au CUEP du 18/12/2020. Le prochain bilan sera présenté au CUEP de juin 2021.
<b>SNUP</b>	<b>Retraite</b>	Personnels sur le point de partir à la retraite : nous sommes de plus en plus alertés par ces agents qui nous font part des difficultés qu'ils rencontrent dans leurs démarches, et le contexte actuel constitue une difficulté supplémentaire. Nous demandons expressément la mise en place au plus vite d'un numéro de téléphone à disposition des personnels pour les guider et accompagner dans ces démarches.	La Direction : -indique que les questions de premier niveau des agents concernant la retraite peuvent être traitées par le Centre de relations clients RH (CRC RH), qui peut être contacté via le formulaire disponible dans Next. -souligne que le CRC RH ne peut se substituer aux différentes caisses de retraite pour les questions portant sur des situations individuelles spécifiques. -prend néanmoins le point sur la demande de mise en place d'un accompagnement plus individualisé des agents dans ce domaine.
<b>CGT</b>	<b>CPF</b>	Point sur la fraude CPF à la DSP (ex DRS) : Quels sont les éléments de langage de la CDC pour le personnel de la DPS en contact avec le public ou pour le personnel interpellé sur la fraude au CPF ? Également que fait la CDC sur l'offre de formation : contrôle sur les contenus, les organismes	La Direction : -souligne que la CDC/DPS déploie depuis l'ouverture du dispositif une stratégie globale s'agissant du contrôle de la plateforme et de son environnement. -indique, sur le cas particulier de la fraude, que plusieurs actions sont menées afin d'organiser la réponse et structurer le travail des agents qui ont à gérer où qui sont confrontés à ces questions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboration d'un processus de signalements avec des commissions dédiées (arbitrage et déferencement), opérationnelles depuis décembre 2020 pour apprécier les cas de fraude et d'exclusion de la plateforme MCF (avis préparés par des agents DFC qui se traduisent par une décision formelle vis-à-vis de l'auteur de la fraude)</li> <li>• Éléments de langage décrits pour le centre de contacts DRASP avec des possibilités d'appels sortants pour vérifier les faits auprès des victimes/auteurs de fautes/fraudes sur</li> </ul>

			<p>la base de scenarios élaborés en commun entre DSC et DFC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de boites « signalements » pour orienter ces questions vers les services idoines de la DFC. Une évolution doit intervenir en 2021 sur le site MCF pour adresser les réclamations.</li> <li>• Mise en place d'une task force juridique depuis mars 2020 (services juridiques de DPS/ DJF/DFC) pour porter plainte ou opérer des signalements art 40 si les faits le justifient en appui des services de la DPS qui traitent ces questions.</li> <li>• Liaison avec les services de police judiciaire lors des réquisitions pour relayer plus largement les types de fraudes opérées. Rencontres régulières avec le mandat DGEFP pour identifier et mener des actions ciblées à l'encontre de sites OF frauduleux ou pratiquants des démarches commerciales agressives (recours à des centre d'appels à l'étranger = courrier en cours de diffusion à l'ensemble des 19000 OF pour leur rappeler les CGU qu'ils ont signées et les sanctions possibles).</li> <li>• Adaptation des contenus sur les sites MCF pour alerter sur les cas de fraudes (ex mise en place de bandeaux usurpation identité/NIR) pour minimiser les sollicitations</li> <li>• Des informations plus ponctuelles peuvent être réalisées auprès du réseau des DR/ centres d'accueil CDC pour donner les bonnes consignes (notamment pour refuser l'entrée d'OF qui se présentent physiquement à l'accueil).</li> </ul> <p>Ces mesures très opérationnelles se complètent d'un plan de contrôle plus global pour vérifier la conformité et la qualité des formations et/ou des OF (ex audits réalisés dans les locaux des OF par un prestataire externe). Par ailleurs, de nombreuses évolutions prévues en 2021 vont permettre de faciliter le travail des agents et de repérer plus facilement les cas de fraude. Peuvent être citées la mise en place d'une procédure on boarding des OF limitant à l'entrée de la plateforme d'OF peu diligents ou peu scrupuleux, ou encore la vérification du catalogue des OF via de l'IA, etc.</p> <p>La DFC renforce également ses compétences en la matière en procédant à des recrutements : 1 « correspondant fraude » à la</p>
--	--	--	--

			<p>mission GAG en interaction avec les équipes DCPC notamment, et l'ouverture d'un poste d'adjoint au responsable du service Fonds et Financement pour renforcer l'équipe qui comprend deux agents venant de l'inspection du travail.</p> <p>Enfin des actions « en mode coup-de-poing » ont pu être réalisées à l'instar de ce qui s'est fait sur le DIF Elus (articles de presse assez favorable à la CDC), à la fois pour protéger le fonds mais surtout les agents CDC : dépôts de plainte systématiques, suspension exceptionnelle des lignes téléphoniques pendant 4 jours ouvrés, conduite à tenir diffusée auprès des agents en contact avec les OF du DIF élus, informations des directions du Groupe CDC pour relais.</p>
<b>CFDT</b>	<b>Santé au travail</b>	La CFDT demande comment s'organise le planning des vaccinations anti COVID sur les différentes implantations CDC et combien de doses vaccinales (individuelles) seront mis à disposition de la CDC pour la première et la seconde injection pour cette campagne de vaccination ?	<p>La Direction :</p> <p>-rappelle que cette question relève de la compétence du CSSCT, et a été traitée lors du CSSCT EP du 11 mars 2021.</p>

## ANNEXES

### Annexe 1 :

#### Répartition par âge et par genre dans les directions DG, DBDT, DJF, DGAU et DFIN

**Périmètre : salariés en CDI de droit privé en fonction au 31/12/2020**

*rappel : CDI EP = 53% de Femmes*

		M	F	Somme :	
<b>BDT</b>	Moins de 25	1	1	2	
	25 à 29	18	15	33	
	30 à 34	29	27	56	
	35 à 39	41	55	96	
	40 à 44	60	47	107	
	45 à 49	60	50	110	
	50 à 54	52	69	121	
	55 à 59	56	85	141	
	60 et +	48	45	93	
	<b>Somme :</b>	<b>365</b>	<b>394</b>	<b>759</b>	<b>52%</b>
<b>DFIN</b>	Moins de 25	3	1	4	
	25 à 29	4	12	16	
	30 à 34	14	15	29	
	35 à 39	10	7	17	
	40 à 44	8	9	17	
	45 à 49	11	12	23	
	50 à 54	7	11	18	
	55 à 59	5	6	11	
	60 et +	3	2	5	
	<b>Somme :</b>	<b>65</b>	<b>75</b>	<b>140</b>	<b>54%</b>
<b>DG</b>	35 à 39		1	1	
	45 à 49	1		1	
	55 à 59		8	8	
	60 et +	1	2	3	
	<b>Somme :</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>85%</b>
<b>DGAU</b>	25 à 29	3	1	4	
	30 à 34	6	3	9	
	35 à 39	2		2	
	40 à 44		1	1	
	45 à 49	1	1	2	
	50 à 54	2		2	
	55 à 59		1	1	
	60 et +	1	1	2	
	<b>Somme :</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>35%</b>

<b>DJF0SA</b>	<b>25 à 29</b>	1	4	<b>5</b>
	<b>30 à 34</b>	7	14	<b>21</b>
	<b>35 à 39</b>	6	18	<b>24</b>
	<b>40 à 44</b>	3	14	<b>17</b>
	<b>45 à 49</b>	2	13	<b>15</b>
	<b>50 à 54</b>	1	8	<b>9</b>
	<b>55 à 59</b>	3	6	<b>9</b>
	<b>60 et +</b>	2	5	<b>7</b>
	<b>Somme :</b>	<b>25</b>	<b>82</b>	<b>107</b>

77%

**Annexe 2 :****Récapitulatif des commissions de suivi des accords en vigueur**

<b>Accord</b>	<b>Date de la dernière commission</b>	<b>Prochaine commission</b>
<b>Egalité professionnelle</b>	08-févr-21	25-mars-21
<b>Qualité de vie</b>	25-janv-21	à programmer fin 2 ème semestre 2021
<b>Dispositif accompagnement social aménagement Amandé Saint germain</b>	04-mars-21	à programmer en 2022
<b>Don de jours</b>	28-mai-20	14-avr-21
<b>Intéressement</b>	07-mai-20	A programmer mai 2021
<b>PEE/PERCO</b>	19-juin-20	juin 2021 (programmation en cours)
<b>Handicap</b>	28/11/2019 ( +bilan prénegociation du 19 octobre 2020 et 6 novembre 2020)	12-mai-21
<b>Couverture santé complémentaire et surcomplémentaire</b>	22-juin-20	9 avril 2021
<b>Accord-cadre</b>	11 et 18 Janvier 2021	Une revue des actions et dispositions sera réalisée dans le cadre de la réflexion sur l'emploi, les compétences et aux parcours professionnels qui débute le 22 mars 2021
<b>Mobilité</b>	29-janv-18	

<b>GPEC</b>	3 novembre 2020 Revue des métiers	
<b>Accompagnement des parcours professionnels des personnels de l'Etablissement public Caisse des dépôts par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite</b>	20-sept-17	A programmer
<b>Accord télétravail</b>		déc-21