

**TABLEAU THEMATIQUE**  
**DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**

06 mai 2021

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

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 6002 à 6065

		Crise sanitaire /Travail à distance		
6010	SNUP	<b>Télétravail</b>	9. <u>Télétravail</u> : au bout de combien de temps, après la fin du TOD, pour les agents qui ont demandé à bénéficier du télétravail, celui-ci sera-t-il effectif ; cela fait plusieurs mois que la plupart des agents ont fait leur demande, acceptée par leur hiérarchie, et ils n'ont toujours pas eu de réponse des RH. Cette situation est anormale et doit être réglée rapidement.	Les demandes de télétravail sont effectives dès validation par le manager et le collaborateur doit recevoir la notification sur son coffre-fort. Aucune action des RH n'est requise.
6054	UNSA	<b>Télétravail et équipements</b>	21) Télétravail et équipements (n° 5061) Dans sa réponse, la Direction indique qu'elle « prend le point sur les lampes de bureau ». Qu'en est-il précisément concernant l'éligibilité des lampes de bureau parmi la liste des équipements remboursables dans le cadre des mesures télétravail-TOD ?	La lampe de bureau est ajoutée aux équipements éligibles ; la liste publiée sur Next va être mise à jour en conséquence.
6055	CFDT	<b>Accord Télétravail</b>	1) Accord Télétravail : La direction a-t-elle eu le retour de toutes les directions concernant le choix des agents ? si oui, la CFDT souhaite avoir des chiffres concernant le nombre d'agent ayant opté aux différentes possibilités de TT,1	Les tableaux présentés <b>en annexe 2</b> fournissent les éléments statistiques sur les demandes de télétravail validées au 21 avril 2021.

			/ 2 ou 3 jours ou TOD 45 jours. Et combien d'agents ne se sont pas encore prononcés ?	
6035	UNSA	<b>Mesure déduction fiscale frais télétravail</b>	2) Mesure déduction fiscale frais télétravail Comment cette mesure est-elle appliquée à l'EP ? Quelles sont les modalités et frais concernés ? Quels sont les personnels éligibles ?	<p>Les frais professionnels pour le travail à distance n'ont pas été soumis au Prélèvement à la source.</p> <p>Ainsi, n'entrent pas dans la base imposable des agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le défraiement mensuel de 10€, 20€, 30€ pour un, deux ou trois jours de télétravail par semaine (modalités Ancien accord télétravail) ; sommes qui figurent sur le bulletin de paye mais non fiscalement prélevées</li> <li>- les remboursements liés à l'achat d'équipement de travail à distance d'un montant jusqu'à 75€ (TOD 1er confinement) et/ou jusqu'à 250€ (télétravail/TOD 2ème confinement) ; sommes remboursées directement à l'agent (via Concur) sans prélèvement fiscal</li> </ul> <p>Ces versements n'étant pas fiscalisés, ils ne bénéficient donc pas de défiscalisation.</p> <p>Pour toute question complémentaire liée à une éventuelle déduction de frais réels, les agents sont invités à contacter leur centre des impôts.</p> <p>Par ailleurs en complément, il peut être fait état de l'information publiée sur le site du ministère des finances (<a href="https://www.economie.gouv.fr/teletravail-mesures-specifiques-traitement-fiscal-frais-professionnels-engages-2020">https://www.economie.gouv.fr/teletravail-mesures-specifiques-traitement-fiscal-frais-professionnels-engages-2020</a>) et la FAQ <a href="https://www.economie.gouv.fr/files/faqusagersteletravailadomicile.pdf">https://www.economie.gouv.fr/files/faqusagersteletravailadomicile.pdf</a> présentant les différents cas de figure permettant aux agents de prendre leurs options de déclaration fiscale en toute connaissance de cause.</p>

		GESTION DU TEMPS		
6063	CFDT	<b>Droit à congés</b>	<p>9) L'ARTICLE L3142-4 DU CODE DU TRAVAIL.  <a href="#">Modifié par LOI n°2020-692 du 8 juin 2020 - art. 1 (V)</a></p> <p>a. Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :</p> <p>1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;  2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;  3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;  4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;  5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;  6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.</p> <p>b. En cas de différence entre le code du travail et la convention collective, c'est la solution la plus avantageuse au salarié qui l'emporte. Sur Next, par exemple, l'article 5 précise 2 jours, le code du travail 3. Les gestionnaires appliquent 2 jours ....  La CFDT vous demande d'appliquer la mesure la plus favorable au salarié comme le prévoit la loi.</p>	Il sera répondu ultérieurement à cette question.
6051	UNSA	<b>Actualisation procédure envoi arrêts maladie</b>	18) Actualisation procédure envoi arrêts maladie	En complément de l'envoi par courrier, la procédure sera mise à jour en incluant la possibilité d'envoyer l'arrêt par mail professionnel ou personnel. Il pourra être au format

			<p>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.</p> <p>Réponse de la direction :</p> <p>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.</p> <p>Une mise à jour de la procédure Next sera réalisée en ce sens.</p> <p>A quel moment cette mise à jour interviendra-t-elle ?</p>	pdf ou format photo d'un téléphone portable à condition que le contenu soit lisible.
6009	SNUP	<b>Jours ARTT</b>	<p>8. <u>Jours ARTT</u> : par la signature de l'accord ARTT, la durée du temps de travail effectif est ramenée à 1600h, dans le cadre d'un décompte annuel, qui correspond en moyenne à 35 h par semaine. Le cycle de référence de travail retenu à la Caisse des Dépôts est un cycle hebdomadaire de 37h30 qui conduit à 213 jours travaillés de 7h30 chacun donnant droit à 11 jours RTT. La durée annuelle travaillée n'excède pas le plafond de 1600h uniquement si l'année civile comporte à minima 8 jours ouvrés fériés (3.3.1 du titre III).</p>	Le nombre d'heures indiqué dans la convention collective fluctue en fonction du nombre de jours férié de l'année. Ainsi, en fonction des années, le nombre d'heures se situera au-dessus ou en-dessous du nombre d'heures théorique annuel.

### 3.3.1 Le nombre de jours RTT

Ce nombre est fonction de la durée hebdomadaire du cycle de travail. Il s'établit comme suit pour cycle principal de 37h30, compte tenu de la forfaitisation des jours fériés et du bénéfice d'arrondis pour les jours RTT.

Année	Année théorique de référence	Année-type de référence	Application en 2002
Jours calendaires	365	365	365
Week-end	104	104	104
Jours fériés	8	8	10
Congés annuels	25	25	25
Jours DG	4	4	4
Jours RTT	10,6	11	11
Jours de repos	152	152	154
Jours travaillés	213,3	213	211
Durée annuelle	1600h	1597h30	1582h30 <sup>(1)</sup>

(1) cette durée peut être ramenée à 1567h30 compte tenu des jours de bonification pour fractionnement de congés.

Le SNUP constate que l'année 2021 ne comprend que 6 jours ouvrés fériés induisant à 215 jours de travail de 7h30 chacun (soit  $215 * 7h30 = 1612,5$  heures sur l'année 2021).

Afin de respecter le plafond de 1600h travail/an, le SNUP demande donc à la Direction l'octroi de 2 jours RTT supplémentaires à l'ensemble des personnels de la CDC sur l'année 2021.

6011

SNUP

**Heures de travail effectuées**

10. Heures de travail effectuées : l'employeur doit s'assurer que les agents n'effectuent pas un trop grand nombre d'heures de travail qui pourraient être préjudiciables à leur santé, à leur équilibre personnel, à l'équilibre familial. Nous souhaiterions par conséquent connaître le nombre d'heures effectuées en moyenne en 2020 par semaine par les agents, ainsi que par les managers et classé par directions de l'EP. Si la Direction ne le sait pas, nous l'invitons à prendre sans délai les mesures nécessaires afin de pouvoir justifier de cette information aux représentants du personnel.

Il sera répondu ultérieurement à cette question.

6019	CGT	<b>Passage à forfait</b>	<p>1) Passage à forfait</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Que deviennent les heures de « crédit d'heure » (en positif ou en négatif) au moment d'une bascule au forfait ?</li> <li>b. Quelles sont les modalités d'attribution de jours de RTT au forfait en fonction de la date de bascule ?</li> <li>c. Quid de la journée solidarité lorsqu'il y a des heures de crédit d'heure déjà prélevées et que l'agent bascule en cours d'année, quel impact sur cette journée.</li> <li>d. Qui (parmi les services RH) informe les agents de ces changements sur les compteurs</li> <li>e. Quand et sous quelle forme cela leur est-il précisé par rapport à leur mobilité ou bascule au forfait ?</li> <li>f. Qu'en est-il pour une personne passant du forfait au badgeage sur ces mêmes questions ?</li> <li>g. Combien d'agent sont passés du badgeage au forfait en 2019 et en 2020, par direction (et non par périmètre de suivi RH), par genre ?</li> <li>h. Combien d'agent sont passés du forfait au badgeage en 2019 et en 2020, par direction (et non par périmètre de suivi RH), par genre</li> </ol>	<p>Les agents passant du décompte horaire au forfait-jours sont invités, par leur correspondant RH de proximité, à consommer leurs éventuels crédits d'heures avant la date de bascule, ces derniers ne pouvant être reportés.</p> <p>La Direction prend le point sur la nécessité de renforcer l'information des agents concernés sur les modalités de passage d'un régime horaire à un autre.</p> <p>Les éléments statistiques demandés seront produits dans le cadre des négociations portant sur le temps de travail.</p>
6020	CGT	<b>Suivi charge au forfait jour et sur prise de congés</b>	<p>2) Suivi charge au forfait jour et sur prise de congés</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Comment la RH (contrôle de 1er niveau) s'assure-t-elle qu'il y a un entretien annuel entre agent au forfait et le N+1 sur la charge de travail ?</li> <li>b. Comment la RH (contrôle de 1er niveau) s'assure-t-elle qu'il y a un entretien entre agent et le N+1 sur l'absence de congés sur une période de 3 mois consécutifs la charge de travail ?</li> <li>c. Combien d'agent en 2020 n'ont pas pris de congés sur une période de 3 mois par direction et par genre ?</li> <li>d. Cette statistique est-elle donnée aux managers concernés ?</li> </ol>	<p>L'EPA permet un échange annuel entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur l'organisation du travail, les objectifs fixés et la charge de travail notamment.</p> <p>L'outil @Tempo comporte un dispositif alertant le manager lorsqu'un des agents de son équipe ne prend pas de congés pendant une période de 3 mois.</p> <p>La Direction souhaite que les négociations sur le temps de travail soient l'occasion de renforcer les garanties de suivi des agents au forfait jour, y compris par la mise en place d'indicateurs de suivi.</p>

6027	CGT	<p><b>Jours de congés non pris durant le confinement</b>  <b>Rappel Q :5045</b></p>	<p><u>9)Rappel de la question DPP n°5045 :</u></p> <p><u>Rappel de la question DPP n°4917 :</u>  <b>1er confinement et congés imposés</b>          Combien de jours ont été retirés sans avoir été pris : par direction, grade et genre ?  <u>Réponse de la Direction à la question n°4917 :</u>  <i>Les éléments de bilan seront produits à partir du mois de mars</i></p> <p><u>Réponse de la Direction à la question n°5045 :</u>  <i>Ces éléments de bilan sont en cours d'élaboration par le service concerné.</i></p>	<p>Le tableau présenté en annexe 3 détaille les jours de congés prélevés en 2020.</p>
6052	UNSA	<p><b>Elections régionales &amp; autorisations d'absence</b></p>	<p>19) Elections régionales &amp; 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.</p> <p>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>Réponse de la direction :  <i>La Direction prend le point et apportera les éléments de réponse à la prochaine réunion des DPP.</i></p>	<p>La note de 2014 va être remplacée sur NEXT par 2 fiches : « Vous êtes candidat(e) à une élection » et « Vous exercez un mandat », en se fondant sur la fiche spécifique figurant sur le site service-public.fr :  <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34225">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34225</a></p>
6026	CGT	<p><b>Absences</b></p>	<p>8)Statistiques</p> <p>D'une façon générale , la direction des relations sociales peut-elle veiller à fournir aux représentants du personnel des statistiques par direction.</p>	<p>A)Les éléments figurent en annexe 5.          B)</p>

		<p>Souvent il y a des directions positionnées sous DG, Autre DG et Autre ou sur les périmètres selon le découpage RH.</p> <p><b>A ) Stat Arrêt maladie</b></p> <p>Cf. tableau fourni en DP de Mars 2021. Donner les statistiques de DCPC, DG2R et de la DSI</p> <p><b>B) question DP mars</b>, la réponse surprend.</p> <p>a) S'agit-il de jours calendaires ?</p> <p>b) Est-ce que les hospitalisations sont recensées ?</p> <p>c) Il y a des personnels qui ont changé de statut entre 2019 et maintenant (devenu fonctionnaire), est-ce pris en compte ?</p> <p>d) Quel est l'effectif de référence et combien de personnes sont recensés dans le tableau</p>	<p>Pour rappel, le périmètre recouvre les salariés de droit privé en fonction à DG2C94.</p> <p>a) S'agit-il de jours calendaires ? Comme indiqué dans le titre, il s'agit de jours ouvrés (car la source des données est différente selon les reporting).</p> <p>b) Est-ce que les hospitalisations sont recensées ? Toutes les absences de la famille maladie sont recensées donc celles relevant d'une hospitalisation aussi.</p> <p>c) Il y a des personnels qui ont changé de statut entre 2019 et maintenant (devenu fonctionnaire), est-ce pris en compte ? Le statut pris en compte est celui du salarié à la fin de chaque mois (cumul de jours ouvrés mensuels). Les changements de statut sont donc pris en compte d'un mois sur l'autre.</p> <p>d) Quel est l'effectif de référence et combien de personnes sont recensés dans le tableau ?</p> <p>L'effectif de référence dans la structure étant inférieur à 5, les règles de confidentialité ne permettent pas de communiquer ces données.</p>																													
		<table border="1"> <tr> <td>5039</td> <td>CGT</td> <td>Absences</td> <td> <p><b>Rappel question DPP n°4956 :</b></p> <p><b>1. Bilan absences DG2C94 (=DG2C8B)</b></p> <p>Combien de jours d'absence ont été pris :</p> <p>a) en maladie en 2019 et en 2020</p> <p>b) en congés maternité / paternité en 2019 et en 2020.</p> <p><b>Réponse de la Direction :</b></p> <p>Il sera répondu ultérieurement à cette question.</p> </td> <td> <p>Les données relatives au cumul des jours ouvrés d'absence pour les salariés sous convention collective en fonction 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>T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Congé maladie</td> <td>Maladie ordinaire plein traitement</td> <td></td> <td>61</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Maternité/paternité/adoption</td> <td>Congés de naissance</td> <td>40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Paternité plein traitement</td> <td>12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td></td> <td>52</td> <td>61</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </table>	5039	CGT	Absences	<p><b>Rappel question DPP n°4956 :</b></p> <p><b>1. Bilan absences DG2C94 (=DG2C8B)</b></p> <p>Combien de jours d'absence ont été pris :</p> <p>a) en maladie en 2019 et en 2020</p> <p>b) en congés maternité / paternité en 2019 et en 2020.</p> <p><b>Réponse de la Direction :</b></p> <p>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 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>T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Congé maladie</td> <td>Maladie ordinaire plein traitement</td> <td></td> <td>61</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Maternité/paternité/adoption</td> <td>Congés de naissance</td> <td>40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Paternité plein traitement</td> <td>12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td></td> <td>52</td> <td>61</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Famille d'absence	Motif d'absence	2019	2020	T	Congé maladie	Maladie ordinaire plein traitement		61		Maternité/paternité/adoption	Congés de naissance	40			Paternité plein traitement	12			<b>Total</b>		52	61		
5039	CGT	Absences	<p><b>Rappel question DPP n°4956 :</b></p> <p><b>1. Bilan absences DG2C94 (=DG2C8B)</b></p> <p>Combien de jours d'absence ont été pris :</p> <p>a) en maladie en 2019 et en 2020</p> <p>b) en congés maternité / paternité en 2019 et en 2020.</p> <p><b>Réponse de la Direction :</b></p> <p>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 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>T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Congé maladie</td> <td>Maladie ordinaire plein traitement</td> <td></td> <td>61</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Maternité/paternité/adoption</td> <td>Congés de naissance</td> <td>40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Paternité plein traitement</td> <td>12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td></td> <td>52</td> <td>61</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Famille d'absence	Motif d'absence	2019	2020	T	Congé maladie	Maladie ordinaire plein traitement		61		Maternité/paternité/adoption	Congés de naissance	40				Paternité plein traitement	12			<b>Total</b>		52	61				
Famille d'absence	Motif d'absence	2019	2020	T																												
Congé maladie	Maladie ordinaire plein traitement		61																													
Maternité/paternité/adoption	Congés de naissance	40																														
	Paternité plein traitement	12																														
<b>Total</b>		52	61																													
		<b>AVANCEMENTS / PROMOTION</b>																														
6006	SNUP	<b>Promotions</b>	<p>5. <u>Promotions</u> : un agent qui a sur son EPA une case cochée de demande de promotion à la qualification supérieure, même s'il requiert plusieurs fois une réponse de la DRH ou de sa direction sur le résultat de son dossier de promotion, n'obtient pas pour autant les motifs d'arbitrage ni le rang de classement de priorisation de son dossier de promotion ? Pourquoi les RH ne communiquent pas systématiquement à l'agent tous les éléments qu'il</p>	<p>Il appartient à chaque manager d'informer l'agent qu'il souhaite ou non le proposer à un dispositif de promotion. L'agent peut par ailleurs solliciter son conseiller RH de proximité concernant ses perspectives de promotion. La Direction prend le point sur la nécessité de renforcer l'information délivrée à l'agent.</p>																												



			convient (résultats, rang de classement, motif.....) comme c'est le cas dans le processus de recrutement par exemple ?	
6007	SNUP	<b>Promotions</b>	6. <u>Promotions</u> : quel est le nombre d'agents par direction éligibles à une promotion au titre de l'EPA 2019 – 2020 – 2021 ? (du moins en 2021 si non disponible pour 2019 et 2020). Quel est le nombre d'agents par direction éligibles à une promotion pour laquelle le formulaire de demande de promotion (pour les salariés) /fiche de proposition (pour les fonctionnaires) a été rempli par le supérieur hiérarchique dans les délais impartis dans l'EPA 2019 – 2020 – 2021 ? (du moins en 2021 si non disponible pour 2019 et 2020). Quel est le nombre d'agents par direction proposés à la Commission de promotion pour les EPA 2019 – 2020 – 2021 ? (du moins en 2021 si non disponible pour 2019 et 2020).	Les éléments de bilan de la dernière campagne de promotions ont été transmis aux membres de la délégation des personnels privés. Ces éléments seront désormais établis chaque année, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotions.
6008	SNUP	<b>Promotions</b>	7. <u>Promotions</u> : la DRH réalise semble-t-il un contrôle de 1er niveau sur les écarts entre le nombre des promotions éligibles sur l'EPA, le nombre de formulaires de demande/fiche de proposition de promotion et celui des dossiers proposés à la Commission de promotion. Ce contrôle de 1er niveau permet semble-t-il de s'assurer que le formulaire de demande de promotion (pour les salariés) /fiche de proposition (pour les fonctionnaires) est bien rempli par le supérieur hiérarchique dans les délais impartis. Il permettrait aussi de vérifier que la sélection ou priorisation des dossiers proposés à la Commission de promotion par les comités de direction métiers respecte les principes de non-discrimination, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre entre les directions et les métiers, le maintien des chances de promotion en cas de mobilité en cours de mobilité, avant toute délibération finale de la Commission de promotion. Une plus grande transparence sur le process est souhaitée et qu'un retour écrit soit fait obligatoirement à tous les agents éligibles et quel que soit la décision retenue.	La direction des ressources humaines veille , lors des différentes étapes de la campagne de promotions, au respect des principes énoncés, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotions.  Le retour sur l'issue d'une demande de promotion d'un agent est réalisé dans le cadre d'un échange entre l'agent et son manager. L'agent peut également solliciter son conseiller RH de proximité pour disposer d'informations complémentaires. La Direction prend le point sur la nécessité de renforcer l'information délivrée à l'agent.
6015	CFE- CGC	<b>Bilan des campagnes 2021 –</b>	Merci de nous communiquer le bilan de la campagne d'avancements 2021 en faveur des seniors, conformément aux mesures et dispositions de l'accord cadre 2019-2021 (nombre de points par catégorie, direction, F/H)	Ces éléments seront communiqués dans le cadre des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.

		avancement des seniors																																																																																				
6017	CFE-CGC	<b>Campagne avancement 2021</b>	Demande d'un bilan de la campagne d'avancements 2021 (nombre de points attribués par classification, nombre de bénéficiaires par direction, F/H ?	<p>Bilan de la campagne d'avancement 2021 :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Qualifications</th> <th>Points moyens par bénéficiaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU à l'indice</td> <td>7,2</td> </tr> <tr> <td>AET à l'indice</td> <td>14,4</td> </tr> <tr> <td>CEA à l'indice</td> <td>12,6</td> </tr> <tr> <td>CEB à l'indice</td> <td>12,8</td> </tr> <tr> <td>DET à l'indice</td> <td>14,2</td> </tr> <tr> <td><b>Total général</b></td> <td><b>13,3</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Direction</th> <th>Eligibles</th> <th>Bénéficiaires</th> <th>% de bénéficiaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BDT</td> <td>655</td> <td>479</td> <td>73,1%</td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>110</td> <td>80</td> <td>72,7%</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>121</td> <td>94</td> <td>77,7%</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>100,0%</td> </tr> <tr> <td>DG2C</td> <td>50</td> <td>47</td> <td>94,0%</td> </tr> <tr> <td>DGAU</td> <td>18</td> <td>12</td> <td>66,7%</td> </tr> <tr> <td>DGDR</td> <td>72</td> <td>63</td> <td>87,5%</td> </tr> <tr> <td>DIRCOM</td> <td>41</td> <td>26</td> <td>63,4%</td> </tr> <tr> <td>DJFOSA</td> <td>97</td> <td>89</td> <td>91,8%</td> </tr> <tr> <td>DRH</td> <td>112</td> <td>86</td> <td>76,8%</td> </tr> <tr> <td>DRII</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>85,7%</td> </tr> <tr> <td>DRS</td> <td>237</td> <td>215</td> <td>90,7%</td> </tr> <tr> <td>DSI</td> <td>221</td> <td>174</td> <td>78,7%</td> </tr> <tr> <td>FRR</td> <td>37</td> <td>28</td> <td>75,7%</td> </tr> <tr> <td>GDADFE</td> <td>113</td> <td>88</td> <td>77,9%</td> </tr> <tr> <td>GPS</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>83,3%</td> </tr> </tbody> </table>	Qualifications	Points moyens par bénéficiaire	TSU à l'indice	7,2	AET à l'indice	14,4	CEA à l'indice	12,6	CEB à l'indice	12,8	DET à l'indice	14,2	<b>Total général</b>	<b>13,3</b>	Direction	Eligibles	Bénéficiaires	% de bénéficiaires	BDT	655	479	73,1%	DEOF	110	80	72,7%	DFIN	121	94	77,7%	DG	6	6	100,0%	DG2C	50	47	94,0%	DGAU	18	12	66,7%	DGDR	72	63	87,5%	DIRCOM	41	26	63,4%	DJFOSA	97	89	91,8%	DRH	112	86	76,8%	DRII	7	6	85,7%	DRS	237	215	90,7%	DSI	221	174	78,7%	FRR	37	28	75,7%	GDADFE	113	88	77,9%	GPS	12	10	83,3%
Qualifications	Points moyens par bénéficiaire																																																																																					
TSU à l'indice	7,2																																																																																					
AET à l'indice	14,4																																																																																					
CEA à l'indice	12,6																																																																																					
CEB à l'indice	12,8																																																																																					
DET à l'indice	14,2																																																																																					
<b>Total général</b>	<b>13,3</b>																																																																																					
Direction	Eligibles	Bénéficiaires	% de bénéficiaires																																																																																			
BDT	655	479	73,1%																																																																																			
DEOF	110	80	72,7%																																																																																			
DFIN	121	94	77,7%																																																																																			
DG	6	6	100,0%																																																																																			
DG2C	50	47	94,0%																																																																																			
DGAU	18	12	66,7%																																																																																			
DGDR	72	63	87,5%																																																																																			
DIRCOM	41	26	63,4%																																																																																			
DJFOSA	97	89	91,8%																																																																																			
DRH	112	86	76,8%																																																																																			
DRII	7	6	85,7%																																																																																			
DRS	237	215	90,7%																																																																																			
DSI	221	174	78,7%																																																																																			
FRR	37	28	75,7%																																																																																			
GDADFE	113	88	77,9%																																																																																			
GPS	12	10	83,3%																																																																																			

				<table border="1"> <tr> <td>IPDIV</td> <td>48</td> <td>28</td> <td>58,3%</td> </tr> <tr> <td>MAD</td> <td>21</td> <td>16</td> <td>76,2%</td> </tr> <tr> <td>SGG hors DSI</td> <td>74</td> <td>56</td> <td>75,7%</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>2052</b></td> <td><b>1603</b></td> <td><b>78,1%</b></td> </tr> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Genre</th> <th>Eligibles</th> <th>Bénéficiaires</th> <th>% de bénéficiaires</th> <th>Points moyens par bénéficiaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F</td> <td>1126</td> <td>880</td> <td>78,2%</td> <td>13,1</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>926</td> <td>723</td> <td>78,1%</td> <td>13,6</td> </tr> </tbody> </table>	IPDIV	48	28	58,3%	MAD	21	16	76,2%	SGG hors DSI	74	56	75,7%	<b>Total</b>	<b>2052</b>	<b>1603</b>	<b>78,1%</b>	Genre	Eligibles	Bénéficiaires	% de bénéficiaires	Points moyens par bénéficiaire	F	1126	880	78,2%	13,1	M	926	723	78,1%	13,6
IPDIV	48	28	58,3%																																
MAD	21	16	76,2%																																
SGG hors DSI	74	56	75,7%																																
<b>Total</b>	<b>2052</b>	<b>1603</b>	<b>78,1%</b>																																
Genre	Eligibles	Bénéficiaires	% de bénéficiaires	Points moyens par bénéficiaire																															
F	1126	880	78,2%	13,1																															
M	926	723	78,1%	13,6																															
6045	UNSA	<b>Bilan campagne avancements 2021</b>	<p>12) Bilan campagne avancements 2021</p> <p><u>Question 5051 DPP du 25/03/21 relance :</u>            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><u>Réponse de la direction :</u>            Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>	Cf bilan de la campagne 2021 fourni en réponse à la question CFE CGC précédente.																															
6018	CFE-CGC	<b>Campagne avancement 2021 – cadre au forfait</b>	<p>Demande d'un bilan de la campagne d'avancement des cadres au forfait : % d'augmentation attribuée, nombre de bénéficiaires, F/H</p>	<p>Campagne avancements 2021 cadres au forfait :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>% de bénéficiaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Féminin</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Masculin</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>86%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <tr> <td>Taux moyen par bénéficiaire</td> <td>1,16%</td> </tr> </table>	Sexe	% de bénéficiaires	Féminin	100%	Masculin	83%	Total	86%	Taux moyen par bénéficiaire	1,16%																					
Sexe	% de bénéficiaires																																		
Féminin	100%																																		
Masculin	83%																																		
Total	86%																																		
Taux moyen par bénéficiaire	1,16%																																		

6046	UNSA	<b>Campagne avancements 2021 cadres au forfait</b>	<p>13) Campagne avancements 2021 cadres au forfait</p> <p><u>Question 5052 DPP du 25/03/21 relance :</u> Demande d'un bilan de la campagne d'avancement des cadres au forfait : % d'augmentation attribuée, nombre de bénéficiaires, F/H.</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>	Cf bilan de la campagne 2021 fourni en réponse à la question CFE CGC précédente.																												
6039	UNSA	<b>Bilan 2021 campagne promotions</b>	<p>6) <b>Bilan 2021 campagne promotions : nombre de dossiers présentés à la Commission ad-hoc</b></p> <p>Le bilan présenté par la direction fait état d'un nombre de 699 promouvables. A l'issue de différentes étapes de « sélections » opérées, combien de dossiers sont-ils présentés à la commission ad-hoc (par qualif, F/H, direction) ?</p>	Les éléments de bilan de la dernière campagne de promotions ont été transmis aux membres de la délégation des personnels privés. Ces éléments seront désormais établis chaque année, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotions.																												
6040	UNSA	<b>Bilan 2021 campagne promotions</b>	<p>7) <b>Bilan 2021 campagne promotions</b></p> <p>Merci de détailler la répartition promouvables/promus pour la BdT (rapport DCB-BdT) et pour la DPS (Angers-Paris, Bordeaux).</p>	Les éléments de bilan de la dernière campagne de promotions ont été transmis aux membres de la délégation des personnels privés. Ces éléments seront désormais établis chaque année, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotions.																												
6047	UNSA	<b>Campagne 2021 avancements hors accord-cadre</b>	<p>14) <b>Campagne 2021 avancements hors accord-cadre</b></p> <p><u>Question 5053 DPP du 25/03/21 relance :</u> 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><u>Réponse de la direction :</u> Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>	<p>Campagne 2021 avancements hors accord-cadre :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">F</th> <th colspan="2">M</th> <th>Total</th> <th></th> </tr> <tr> <th>Qualification</th> <th>Nbre de salariés</th> <th>Attribution de points HAC moyenne</th> <th>Nbre de salariés</th> <th>Attribution de points HAC moyenne</th> <th>Nbre de salariés</th> <th>Attribution de points HAC moyenne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU à l'indice</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td></td> <td></td> <td>NC</td> <td>NC</td> </tr> <tr> <td>AET à l'indice</td> <td>8</td> <td>19,8</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td>22,5</td> </tr> </tbody> </table>		F		M		Total		Qualification	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	TSU à l'indice	NC	NC			NC	NC	AET à l'indice	8	19,8	NC	NC	NC	22,5
	F		M		Total																											
Qualification	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne																										
TSU à l'indice	NC	NC			NC	NC																										
AET à l'indice	8	19,8	NC	NC	NC	22,5																										

CEA à l'indice	31	20,6	20	25,2	51	22,4
CEB à l'indice	33	23,6	22	26,7	55	24,9
DET à l'indice	43	31,1	38	28,2	81	29,8
<b>Total général</b>	<b>116</b>	<b>25,2</b>	<b>83</b>	<b>27,1</b>	<b>199</b>	<b>26,0</b>

Direction	F		M		Total	Attribution de points HAC moyenne
	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	
AUDIT INTERNE	NC	NC	NC	NC	NC	NC
BQ TERRITOIRES	32	25,6	33	27,2	65	26,4
DIR ACTIFS ET FE	7	43,3	NC	NC	NC	49,9
DIR COM	NC	NC	NC	NC	5	22,0
DIR CTL PER & CONF	7	20,1	NC	NC	NC	23,4
DIR DES RISQUES	NC	NC	6	24,2	NC	24,0
DIR FINANCES	9	25,6	5	31,6	14	27,7
DIR JU FI ET SA	NC	NC			NC	NC
DIR.EXE.OP.FIN.	8	24,4	NC	NC	NC	24,0
DPS	14	21,4	10	22,1	24	21,7
DRH GROUPE	11	26,4	NC	NC	12	25,2
FRR	NC	NC			NC	NC
GEST PART STRAT			NC	NC	NC	NC

				SGG	19	22,2	14	20,4	33	21,5
				Total général	116	25,2	83	27,1	199	26,0
6048	UNSA	<b>Bilan-focus promotions seniors 2017-2021</b>	<p><b>15) Bilan-focus promotions seniors 2017-2021</b></p> <p>Demande d'un bilan récapitulatif sur l'accès aux promotions pour les seniors par rapport aux &lt; 55 ans en 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>Réponse de la direction : 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> <p>Ces éléments sont-ils disponibles et si oui, merci de nous les communiquer.</p>	Ces éléments seront communiqués dans le cadre des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.						
6049	UNSA	<b>Bilan 2021 avancements seniors</b>	<p><b>16) Bilan 2021 avancements seniors</b></p> <p>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> <p>Réponse de la direction : 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> <p>Ces éléments sont-ils disponibles et si oui, merci de nous les communiquer.</p>	Ces éléments seront communiqués dans le cadre des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.						
6028	CGT	<b>Départ à la retraite et augmentations individuelles</b>	<p><b>10)</b></p> <p><b>Demande d'explication des tableaux par rapport aux questions a) et c) portant sur 3 années :</b></p> <p><b><u>Rappel question DPP n°5038 :</u></b> <b>15.Départ à la retraite et augmentations individuelles</b></p>	Les tableaux présentent les totaux sur les 3 campagnes. En lecture : En moyenne, les femmes DET parties à la retraite en 2020 ont perçus 28,3 points au titre des campagnes 2018,2019 et 2020						

- 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 ?
- b) Les agents partis en CAA en 2020 (2eme année de CAA en 2022) sont-ils comptés dans cet effectif ?
- c) Mêmes questions pour les X (?) agents partis à la retraite en 2019, augmentations individuelles en 2017, 2018, 2019 ?
- 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 ?

Réponse de la Direction :

	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
<b>a) Total général</b>	<b>25,7</b>	<b>23,7</b>	<b>24,9</b>

Les qualifications pour lesquelles il y a moins de 5 titulaires sont anonymisées

b) les personnes en CAA en 2020 sortiront des effectifs en 2021 ou 2022 en fonction de l'option CAA choisie

c)

	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
<b>Total général</b>	<b>24,8</b>	<b>20,7</b>	<b>22,7</b>

Les qualifications pour lesquelles il y a moins de 5 titulaires sont anonymisées.

			<p>d)Un point de vigilance est porté sur ces sujets dans le cadre des campagnes managériales.</p>	
6029	CGT	<p><b>Augmentations individuelles</b></p>	<p><b>11)Est-ce que le sujet des discriminations a fait l'objet d'un point formel avec les IRP depuis le 22 mars ? :</b></p> <p><b><u>Rappels des questions DPP n°5047, 4935 et 4848 :</u></b>  <b>N°4720/4701/4763</b></p> <p><i>Dans quelle instance se traite la discrimination sur l'Age (cf. augmentations annuelles des +55 ans ) ?</i></p> <p><b>Réponse de la direction :</b>  <i>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 rétributon des séniors. Par ailleurs, il est rappelé que toute revendication individuelle et collective est portée par les délégués du personnel.</i></p> <p><b>Quel est le calendrier précisément, la NAO n'ayant rien donné ?</b></p> <p><b>Réponse de la Direction :</b>  <i>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.</i></p> <p><b>Réponses DP de février :</b> <i>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.</i></p> <p><b>Nous sommes en Mars :</b> <b>Quel est le calendrier et les réunions précisément ?</b></p>	<p>Ce sujet est traité régulièrement dans le cadre de la NAO. Par ailleurs, les sujets liés à l'emploi des séniors seront abordés dans le cadre des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.</p>



			<p><b><u>Réponse de la Direction à la question n°5047 :</u></b>  <i>Les négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels ont été ouvertes le 22 mars.</i></p>	
6030	CGT	<p><b>Augmentation individuelle</b></p>	<p><b><u>12)Rappel question DPP n°5026 :</u></b>  <b>Augmentation individuelle</b>          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> <p><b><u>Réponse de la Direction :</u></b>          Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.</p>	Les éléments sont communiqués en annexe 4.
		<b>EPA</b>		
6057	CFDT	<b>Recours EPA</b>	3)Combien de recours EPA ont été demandé par les agents ?	A ce jour, 1 salarié a fait un recours hiérarchique portant sur son EPA.
6012	SNUP	<b>Fiche EPA</b>	11. <u>Informations fausses mises dans une fiche EPA</u> : un manager qui aurait rédigé la fiche d'EPA de l'un de ses collaborateurs comme si il y avait eu un entretien contradictoire avec le collaborateur alors que ce dernier était en arrêt maladie commet un faux en écriture publique. Quelle sanction dans l'EP encourt ce manager et sa hiérarchie et au regard de la Loi si la victime engage un recours contre la CDC devant les tribunaux..	Le formulaire EPA comporte une coche « Si l'entretien n'a pas eu lieu » qu'il appartient au supérieur hiérarchique direct de renseigner en pareil cas, en précisant le motif pour lequel l'EPA ne s'est pas tenu : « absent sur la période » ou « refus de l'intéressé ».
		<b>EMPLOI/ MOBILITES</b>		

6031	CGT	<b>Qualification</b>	<p>13)<b>Rappel question DPP n°5029 :</b>  <b>Qualification :</b>  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> <p><u>Réponse de la Direction :</u></p> <p>Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.</p>	9 salariés sont à 5 points du maximum de leur qualification actuelle et 23 salariés sont à 5 points du minimum de la qualification supérieure.
6013	SNUP	<b>Recrutements de CDP courts</b>	<p>12.<u>Recrutements de CDP courts</u> : dans certaines directions de l'EP il devient pratiquement impossible de recruter des CDP courts ; pouvez-vous nous en indiquer la raison ; si c'est parce que certaines directions de l'EP ont abusé de ces recrutements, pouvez-vous nous indiquer quelles sont ces directions, et pourquoi les RH ont laissé faire, pourquoi elles n'ont pas veillé à un traitement équitable entre toutes les directions de l'EP.</p>	Cette question ne relève pas de la DPP.
6024	CGT	<b>Mise à disposition salarié</b>	<p>6)Disponibilité  Lorsqu'un salarié souhaite être mis à la disponibilité d'une autre entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>e. Quelles sont les conditions sur les employeurs envisagés ?</li> <li>f. Quelles sont les conditions sur les emplois envisagés ?</li> <li>g. Quelle est la durée maximal autorisée ?</li> <li>h. Quel est le délai de prévenance ?</li> <li>i. Quelles sont les conditions de retour ?</li> <li>j. Quelle est la démarche a effectuer pour demander une disponibilité ?</li> <li>k. Quelle est la démarche en fin de disponibilité pour le retour ou pas ?</li> </ul>	<p>La « disponibilité » est une des positions dans lesquels peut être placé un fonctionnaire.  Un salarié peut être mis à disposition d'une structure tierce, dans le cadre d'un dispositif conventionnel conclu entre l'entité d'accueil et la Caisse des Dépôts. Il sera répondu ultérieurement sur les éléments demandés.</p>
		<b>PRIMES</b>		
6005	SNUP	<b>PVO</b>	<p>4. <u>PVO</u> : sur quels critères objectifs sont fixés les taux de PVO des collaborateurs (3%, 5%, 8 %, 10%.25% (ceux qui dans l'EP avec un grand cynisme réclament le plus pour les petits salaires des efforts de modération</p>	Le taux de PVO cible est établi au regard de l'emploi occupé par le collaborateur. Les emplois sont classés en s'adossant aux référentiels des filières métiers et en respectant une équité dans les positionnements sur des niveaux comparables. Trois critères principaux sont retenus: la

			<p>salariale) .....) et de quelle manière les collaborateurs expérimentés peuvent-ils voir évoluer leur taux ?</p>	<p>responsabilité du poste, l'exposition du poste et le management.</p> <p>Un collaborateur peut voir son taux cible de PVO évoluer en cas de mobilité.</p>
6044	UNSA	<b>PVO</b>	<p>11)Fiche NEXT PVO</p> <p>L'UNSA demande qu'une fiche NEXT sur la PVO soit réalisée, précisant notamment que la PVO dépend de l'atteinte des objectifs et non de la présence, ainsi que la procédure de recours sur PVO (et recours EPA sur objectifs) pour tous les personnels, avec indication des modalités de calcul de la PVOC et de la PVOI. Il conviendrait d'y faire figurer également les taux de PVO par métier (cf.réunion de cartographie des taux de PVO de novembre 2020 ) ainsi que les modalités d'attribution de la PVO en fonction des positions administratives – notamment congés maladie, départs en CAA ou RCC.</p>	<p>La Direction prend le point.</p>
6025	CGT	<b>Contestation PVO</b>	<p>7)PVO</p> <p>a) A qui l'agent doit -il s'adresser pour contester sa PVO lorsque ses objectifs sont atteints à 100% mais que celle-ci en termes de rémunération n'est finalement pas de 100% ?</p> <p>b) Combien d'agent ont contesté en 2020 et en 2021 ?</p> <p>c) Combien ont eu une PVO révisée après contestation</p> <p>d) Quel est le délai de traitement pour ce type de demande ?</p>	<p>a)Le taux de PVO pour le calcul étant fixé par le SHD, l'agent doit s'adresser à celui-ci s'il souhaite des informations ou des explications relatives à ce taux d'atteinte.</p> <p>b)En 2020, il y a eu 7 recours. En 2021, il y a 2 recours à date.</p> <p>c) Sur les 7 recours, 4 ont donné lieu à une régularisation.</p> <p>d) Le délai est d'environ 2 mois pour le traitement de ce type de demande.</p>

6059	CFDT	<b>Indemnité RCI</b>	5)La CFDT souhaite savoir s'il est possible d'étaler l'indemnité RCI sur plusieurs exercices fiscaux pour lisser l'IRPP. Pour l'instant la CDC se contente de renvoyer sur le Centre des Impôts alors qu'elle pourrait donner elle-même ces éléments de réponse.	<p>L'indemnité de départ ne peut être versé qu'en une seule fois au moment du départ et entre donc dans le net imposable pour la fraction soumise à impôts. L'employeur ne peut pas procéder à l'étalement de l'indemnité sur plusieurs exercices fiscaux.</p> <p>Les modalités d'imposition des indemnités de départ sont détaillées sur le site <a href="https://www.impots.gouv.fr">impots.gouv.fr</a> :</p> <p><a href="https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/indemnite-s-suite-rupture-du-contrat-de-travail">https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/indemnite-s-suite-rupture-du-contrat-de-travail</a></p> <p><a href="https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/je-pars-la-retraite-comment-declarer-ma-prime-de-depart-en-retraite">https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/je-pars-la-retraite-comment-declarer-ma-prime-de-depart-en-retraite</a></p>
6056	CFDT	<b>Prime service médical</b>	2)Le service médical a été fortement sollicité dès le début de la crise sanitaire, une équipe qui n'a pas failli à ses responsabilités, un investissement continu et sans relâche, une adaptation à chaque nouvelle exigence des mesures sanitaires imposées par l'Etat, la Direction a-t-elle prévu une prime pour cette mobilisation exceptionnelle de l'équipe ?	<p>Il n'est pas prévu de prime spécifique pour le service médical au titre de 2020.</p> <p>Il est rappelé que les agents du service médical, comme tous les personnels de l'EP, ont bénéficié au titre de l'année 2020 de la majoration du pourcentage de la masse salariale consacrée à l'intéressement de 0,5%, pour prendre en compte la réalisation d'objectifs spécifiques liés à la</p>

				maîtrise de la crise sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19 et à la continuité d'activité.
6016	CFE- CGC	<b>PVO - Recours</b>	Quel est le nombre de recours faits sur les taux et les montants de PVO 2020 perçus en 2021 ?	7 recours ont été effectués en 2020.
6060	CFDT	<b>Interressement</b>	<p>6)Versement de l'intéressement : si la personne a pensé valider sa demande de versement sur son compte lors de sa saisie, aucune information ne l'informe que sa saisie n'a pas été validée. Cependant, les services de gestion peuvent tracer cette saisie ratée, et informer les agents que la validation n'a pas été faite, uniquement si ces derniers s'inquiètent du message de confirmation reçu d Epsens sur leur placement. C'est-à-dire une fois qu'il est trop tard pour revenir en arrière. Exceptionnellement, en cette période où nous sommes tous en TOD ou télétravail avec les ennuis informatiques qui peuvent se présenter, coupures dues au fournisseur, au réseau, au matériel... la Direction aurait pu être plus souple sur le mode de fonctionnement...</p> <p>Pourquoi n'y a-t-il pas un message « votre saisie n'est pas terminée », moyen de prévenir qu'il y a une anomalie que nous retrouvons sur beaucoup de programmes... Pourquoi la CDC en cette période très perturbante n'appliquerait exceptionnellement pas la loi « n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « loi Macron » ouvrait un droit de rétractation pour les primes versées par défaut sur le Plan » Pour information, contact prit chez Epsens qui nous répond que la maîtrise de cette situation est chez les gestionnaires de la CDC.</p>	Il sera répondu ultérieurement à cette question.

		<b>EPARGNE SALARIALE</b>		
6061	CFDT	<b>EPI</b>	7)2- Des salariés de la CDC ont suspendu leur contrat EPI dans les années antérieures. Dans la majorité des cas ils ont adhéré au PEE-PERCO avec abondement de la CDC. Certains ont effectué un retrait partiel sur leur contrat EPI, d'autres n'ont effectué aucun retrait. Question principale : Ces salariés encore en activité peuvent-ils « réactiver » des versements ponctuels ou réguliers à l'EPI ? Distinguer les cas qui peuvent le faire, de ceux pour qui cela serait impossible. Pour ceux-ci, mentionner la source de l'impossibilité (contrat, loi ?).	Cette question nécessitant une analyse juridique préalable, il y sera répondu ultérieurement.
6062	CFDT	<b>EPI</b>	8) Complément à la Question 7: dans le cas d'une reprise possible, quelle forme doit prendre le versement (prélèvement sur salaire, chèque, virement bancaire à l'EPI, etc.) ?	Comme pour les autres adhérents, la cotisation au contrat EPI est prélevée par l'employeur sur la rémunération mensuelle de l'adhérent. Pour des raisons techniques, il n'est pas possible de prévoir un autre mode de prélèvement.
		<b>FORMATIONS/COMPETENCES</b>		
6002	SNUP	<b>Formations</b>	1. <u>Formations</u> : nous avons des collègues qui doivent effectuer des formations alors qu'ils n'ont pas le temps de les faire car ils sont sur tous les fronts et ont véritablement la tête sous l'eau ; comment trouver du temps pour tout faire ? Pour pallier à cette situation, il faudrait que les RH recherchent réellement par des sondages auprès des agents où des recrutements sont réellement nécessaires. Par ailleurs, beaucoup des formations qui sont proposées ne servent pas à grand-chose aux experts qui sont aussi demandeurs de formations pour se maintenir à un niveau d'excellence. Une	Le projet de transformation de la fonction formation a été présenté au CUEP du 19 mars dernier. Il s'appuie sur l'ambition d'une offre de développement des compétences par la formation renouvelée, plus lisible, qui s'inscrira sous un label unifié, celui de l'université CDC. L' « orientation client » , au cœur de ce projet, sera renforcée. C'est dans cet esprit que nous développerons, ainsi que les représentants du personnel le préconisent également, plus encore de sondage auprès des collaborateurs.

			réflexion sérieuse sur ce sujet doit être menée rapidement avec consultation d'un panel représentatif d'agents notamment séniors.	Par ailleurs, la logique des écoles, qui forment une des composantes de cette offre, offrent des modules de formation adaptés au niveau d'attendus des collaborateurs, depuis l'acculturation et le développement d'un socle de base, jusqu'à l'expertise la plus poussée pouvant aller jusqu'à la certification diplômante. Les offres des écoles sont construites avec l'appui d'experts du domaine (cf l'offre de l'école de la finance et son comité d'experts, idem pour l'offre de l'école du digital). La logique de panel a de fait vocation à être approfondie dans le cadre de notre projet d'évolution de l'offre et de la fonction formation.
6036	UNSA	<b>CAA et formations</b>	3) CAA et formations Les personnels se trouvant en 2 <sup>ème</sup> période de CAA sont-ils éligibles aux formations proposées par Form@Vous ? Pour quelle(s) raison(s) sont-ils sollicités et reçoivent-ils de nombreux mails, y compris de relance, en ce sens ? sont-elles obligatoires ?	Les personnels en 2 <sup>ème</sup> période de CAA font toujours partie des effectifs CDC mais sont dispensés d'activité. Le CPF peut être mobilisé pendant la 2 <sup>nd</sup> e période de CAA mais ces personnels ne sont plus en principe concernés par les formations réglementaires obligatoires (LCB-FT ; Fraude...) ou liés au métier.
6037	UNSA	<b>Accès formations Ecole de la Finance</b>	4) Accès formations Ecole de la Finance Les formations proposées sur Form@Vous sont-elles accessibles à tous les personnels ? Qui les valide ? Etait-il nécessaire de les mentionner lors de l'EPA ?	Concernant l'école de la finance, l'offre est visible par tous et accessible à tous ceux qui en ont besoin, principalement les personnes qui sont dans des postes clairement identifiés dans le domaine financier. Les RH contrôlent la cohérence de la demande par rapport au poste occupé. Si un agent demande une formation à la finance alors qu'il n'occupe pas d'emploi dans ce domaine, il peut en effectuer la demande dans FORM&VOUS, même si cette demande de formation n'avait pas été formulée dans son EPA. La demande est alors soumise à la validation de son supérieur hiérarchique.

		SSI/DIGITAL		
6064	CFDT	<b>Portable professionnel et CDCNET</b>	<p>10) Question et réponse 5081 du REGISTRE de la réunion DPP du 25 mars 2021</p> <p><i>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 ?</i></p> <p>La question ne porte pas sur l'adresse utilisée pour se connecter, mais sur le mode de récupération du mot de passe temporaire sécurisé. L'application HID virtuelle remplace les clés physiques HID. Après recherches avec l'assistance CDC NET, il se confirme qu'à ce jour, seul un compte GMAIL peut être utilisé pour télécharger cette application dans le PLAY STORE sur son téléphone PRO.</p> <p>La question reste donc entièrement posée dans les mêmes termes.</p>	<p>Cette application est présente sur le playstore public et peut être utilisée sur les smartphones professionnels ou personnels. Le playstore est le moyen d'installation le plus adéquat pour les applications smartphone.</p> <p>Les équipes MOE-MOA de CDC NET et la sécurité des SI sont saisies pour étudier l'intégration de cette application au playstore professionnel.</p>
6023	CGT	<b>Mises à jour Téléphone portable</b>	<p>5) Téléphone portable</p> <p>Comment se fait-il que certains abonnements téléphoniques ne permettent pas les mises à jour du téléphone (version du système) ?</p>	<p>Les modèles de téléphone ne permettant pas la dernière mise à jour vont être changés d'ici la fin l'année. Les modalités sont en cours d'organisation.</p>
6042	UNSA	<b>Téléphone portable professionnel</b>	<p>9) Téléphone portable professionnel</p> <p>Dès lors que l'agent est joignable par teams depuis son ordinateur portable, a-t-il obligation de récupérer son téléphone portable professionnel ? Dans l'affirmative, y a-t-il obligation de l'utiliser ?</p>	<p>Le téléphone portable professionnel fait partie de l'équipement standard d'un agent de l'EP. Une campagne a été lancée sur NEXT concernant les usages des smartphones, les besoins d'en avoir un (« le smartphone permet d'être joignable aisément lorsqu'on ne travaille pas sur site ou lorsqu'on rencontre un problème avec son ordinateur par exemple »).</p>



6032	CGT	<p><b>Equipement du personnel pour le nomadisme</b></p>	<p>14)En attente  <u><b>Rappel de la question DPP n°5048 :</b></u>  <u>Rappel question DPP n°4936 :</u></p> <p><b>Equipement du personnel pour le nomadisme (question 4840)</b>  Réponse RH : L'Établissement public met à disposition de chaque agent un kit d'équipement nomade fourni par la CDC composé, notamment, d'un PC Portable et d'un sac à dos.  Où se trouve cette information dans Next ?  Qui s'assure de la fourniture effective du sac à dos ?  <u>Réponse de la Direction :</u>  <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> <p><u>Réponse de la Direction à la question n°5048 :</u></p> <p>Il sera répondu ultérieurement à cette question</p>	<p>Les actions techniques actuellement en cours aux Kiosques sont prioritaires (renouvellement de matériels obsolètes, reliquats ...). Le process pour les sac à dos n'est pas encore finalisé.</p>
6033	CGT	<p><b>Messagerie professionnelle</b></p>	<p>15) Complément demandés à la réponse de la Direction à la question DPP n°5041 :</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>5625 fausses alertes ont été recensées.</i>  <i>271 incidents ont été constatés et remontés au management.</i></p>	<p>Il sera répondu ultérieurement à cette question.</p>

			<p><i>Parmi ces incidents, 24 incidents significatifs ont été remontés à la branche RH et/ou juridique.</i></p> <p><b>Quelles suites sont données à ces 24 incidents. Quelle est la procédure en la matière.</b></p> <p><i>Les données sont purgées des systèmes par des batchs automatiques sur les serveurs ICDC.</i></p> <p><i>Les équipes DRG en charge de la cybersécurité vérifient la purge effective de ces données.</i></p> <p><i>Il est à noter un renforcement graduel de la supervision des fuites d'information ; les statistiques 2021 seront donc très probablement plus élevées.</i></p> <p><b>En quoi consiste le renforcement graduel de la supervision des fuites d'information ?</b></p>	
		<b>DIVERS</b>		
6003	SNUP	<b>Projet Campus</b>	<p>2.Ivry CDC : il apparait dans l'intranet une rubrique avec vidéo essayant de nous vendre le prochain site :</p> <p><a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2569407/projet-campus-une-strategie-immobiliere-au-service-des-collaborateurs-et-des-territoires">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2569407/projet-campus-une-strategie-immobiliere-au-service-des-collaborateurs-et-des-territoires</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Campus 56 RDL », le site historique de la rue de Lille, où l'Etablissement public conservera son siège qui sera entièrement réhabilité à partir de 2026 ;</li> <li>• « Campus Austerlitz », un site unique situé dans le quartier d'Austerlitz – Paris 13e ;</li> </ul>	<p>Cette question relève de la compétence du CSSCT Ile-de-France. Il est très prématuré, à ce stade du projet « Campus », de déterminer les équipes franciliennes concernées par un déménagement.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>« Campus Ivry », dans la ZAC Ivry Confluence, un site comprenant deux immeubles communicants pour une surface totale de 50 000 m<sup>2</sup>.</li> </ul> <p>Nous souhaiterions, puisque la Direction a déterminé les trois campus à venir, qu'il nous soit précisé les affectations prévues pour chacune des directions de l'EP sur ces trois lieux et notamment si la bonne fée de cette organisation, la direction de l'immobilier et de l'environnement de travail fera partie des effectifs qui seront à Ivry, on ne comprendrait pas qu'elle n'y aille pas, puisqu'elle le prône pour un grand nombre d'agents.</p>	
6004	SNUP	<b>Prêts aux personnels de l'EP</b>	<p>3.<u>Prêts aux personnels de l'EP</u> : la Direction avait indiqué en février dernier que la question des taux « serait délicate » car, au 1er janvier 2021, les taux des tranches des prêts immobiliers inférieurs à 10 ans et ceux entre 10 et 20 ans avaient (légèrement) augmenté et que « si cette situation se confirmait au 1er avril 2021, un avantage en nature serait probablement constitué avec obligation pour les employeurs de réintroduire cet avantage dans l'assiette sociale et fiscale des emprunteurs concernés ». Comme la Direction n'a toujours pas précisé quelle était la « contrepartie inférieure à la valeur réelle » susceptible de créer un soi-disant « avantage en nature », il y a lieu de rappeler que les taux d'intérêt ont diminué. Pour permettre aux collaborateurs ayant souscrit un prêt avec la CDC, afin de pouvoir être dans une situation équitable avec leurs collègues qui se sont vus racheter leurs prêts souscrits auprès d'autres financeurs à ces nouveaux taux de la place, il est demandé une nouvelle fois à la Direction d'ajuster les taux pour l'ensemble des collaborateurs emprunteurs de manière à être équitable</p>	Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier les taux des prêts immobiliers proposés par la MSG.
6014	SNUP	<b>Agents proches de la retraite</b>	<p>13.<u>Agents proches de la retraite</u> : beaucoup de nos collègues partiront dans les 3 ans ; leur hiérarchie en profite parfois pour prendre des mesures pour les dégouter alors que ces agents n'ont pas démérité tout au long de leur parcours dans la maison et continuent à effectuer leur travail sérieusement. Nous demandons qu'une enquête confidentielle soit menée rapidement pour recenser ces agissements et sanctionner les managers qui se livrent à ces pratiques, afin d'éviter tout drame humain.</p>	La direction invite le SNUP à préciser sa demande . Les sujets liés à l'emploi des seniors seront abordés dans le cadre des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.

6021	CGT	<b>Badge accès</b>	<p>3)Badge accès</p> <p>a. Il y a combien de collaboratrices à la CDC ?</p> <p>b. Pourquoi les badges d'accès (réalisés au 56 Lille) par définition individuel indiquent exclusivement « collaborateur » ?</p>	<p>A l'origine, « collaborateur » est le terme qui désigne les droits associés au badge et non un élément de civilité du détenteur. Les autres badges sont « visiteurs », « travaux », « réunion ».</p> <p>Cependant, le badge a été revu, et nous sommes en attente de la livraison du nouveau support qui ne portera aucune mention pour désigner les personnels de l'EP.</p>
6022	CGT	<b>Audit DGCO</b>	<p>4)Audit DGCO</p> <p>La DIRcom' fait l'objet d'un audit interne et une agence externe est chargée de rédiger des procédures.</p> <p>a) Quelle est la mission de l'audit en cours ? lettre de mission et de cadrage de cet audit, nature des procédures à rédiger ?</p> <p>b) Est-ce un procédé habituel ou la Dircom devance-t-elle une demande qui serait faite par l'audit (guère de procédures écrites dans cette direction) ?</p> <p>c) Les responsables sont-ils censés faire preuve de transparence et informer les personnels sur l'avancement des travaux de l'audit.</p> <p>d) A terme, un rapport sera rendu, pourra-t-on l'avoir ?</p> <p>e) Qui à la DGCO sera informé des constats et des recommandations ?</p> <p>f) Un audit conduit-il forcément à une réorganisation ?</p> <p>g) Nous demandons d'être informés lorsqu'un audit est lancé dans une direction CDC et d'obtenir les informations situées précédemment.</p>	<p><b>Audit DGCO</b></p> <p><i>La DIRcom' fait l'objet d'un audit interne et une agence externe est chargée de rédiger des procédures.</i></p> <p>Il s'agit bien de deux sujets bien distincts.</p> <p><i>Quelle est la mission de l'audit en cours ? lettre de mission et de cadrage de cet audit, nature des procédures à rédiger ?</i></p> <p>La mission conduite sur la rédaction des procédures et totalement indépendante de l'audit interne.</p> <p><u>Le chantier procédure</u> s'inscrit dans le cadre de la mise en oeuvre de la performance de la DirCom. Il s'agissait d'un objectif d'intéressement de l'an dernier qui sera reconduit au titre de l'intéressement 2021 pour la DirCom. Il n'a pas été atteint en 2020, car le collaborateur pilotant ce chantier a conduit un projet personnel en cours d'année et n'a pas été remplacé immédiatement. Par ailleurs, le travail réalisé ne correspondait pas aux standards attendus par DCPC. Aussi, en lien avec DCPC, il a été décidé de faire appel à une agence pour aider la dircom a rédiger les procédures principales et devenir autonome sur les suivantes.</p>

				<p>L'objectif a terme est de doter la direction d'un corpus complet de ses procédures.</p> <p>Ce chantier sur les procédures est conduit avec l'ensemble des équipes. Le choix d'être accompagné permettait de soulager les agents en déléguant à un tiers la rédaction de documents.</p> <p><u>La mission conduite par l'audit interne s'inscrit dans un autre cadre. La DirCom était demandeuse (cf. ci-dessous) et le concomitance des deux chantiers permettra d'avoir une vision globale à l'issue de ces différents travaux.</u></p> <p><i>Est-ce un procédé habituel ou la Dircom devance-t-elle une demande qui serait faite par l'audit (guère de procédures écrites dans cette direction) ?</i></p> <p>L'audit interne correspond à une demande de la DirCom qui souhaitait depuis un an déjà avoir une analyse objective de la filiarisation. Ce principe de faire un bilan avait d'ailleurs été évoqué dès le lancement du projet de création d'une filière et d'une direction unique de la communication.</p> <p>Par ailleurs, la Communication n'avait pas fait l'objet d'un audit global depuis 2013.</p> <p>Pour ces deux raisons, DGAU a lancé une mission en février.</p> <p><i>Les responsables sont-ils censés faire preuve de transparence et informer les personnels sur l'avancement des travaux de l'audit.</i></p> <p>Une restitution des différents travaux sera faite en CodirCom et les responsables sont invités à relayer l'information auprès de leurs équipes.</p> <p>La cheffe de service a d'ores et déjà prévue qu'une restitutions sera faite à l'ensemble des agents lors d'un</p>
--	--	--	--	---

				<p>« ToutDircom », réunion régulière (tous les mois et demi) de l'ensemble des agents de la direction.</p> <p><i>A terme, un rapport sera rendu, pourra-t-on l'avoir ?</i> Un rapport sera effectivement rendu à la cheffe de service. La synthèse fera l'objet d'une présentation aux équipes.</p> <p><i>Qui à la DGCO sera informé des constats et des recommandations ?</i> L'ensemble des agents</p> <p><i>Un audit conduit-il forcément à une réorganisation ?</i> <i>Nous demandons d'être informés lorsqu'un audit est lancé dans une direction CDC et d'obtenir les informations situées précédemment.</i> En fonction de la nature des recommandations et de leur caractère, des ajustements de l'organisation peuvent être nécessaires. Si tel était le cas, une information serait faite aux agents concernés en amont et un dossier/information (en fonction de l'importance des ajustements) serait présenté aux instances représentatives du personnel.</p>
6034	UNSA	<b>Comptes bancaires CDC</b>	<p>1)Comptes bancaires CDC</p> <p>Est-ce que les agents en RCC pourront garder leur compte bancaire CDC ? Le dernier paragraphe du courrier adressé en RAR par DCB aux détenteurs de ces comptes prête en effet à confusion :</p> <p><i>« Si vous êtes détenteur d'un ou de plusieurs comptes alors que nous n'auriez pas ou plus aujourd'hui la qualité d'agent actif ou retraité de l'Etablissement public Caisse des Dépôts, ce ou ces comptes ne pourront plus être rémunérés. En ce cas, vous êtes invité à vous rapprocher de l'agence bancaire ».</i></p>	<p>Il est précisé dans la fiche technique <b>RCC</b> (point 4 - Droits après le départ) : <i>« Le lien avec la CDC étant rompu, les personnes doivent fermer leur compte bancaire à la CDC et rendre leurs moyens de paiement. »</i></p> <p><a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/24568599_3_DBFileDocument/fiche-technique-rcc">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/24568599_3_DBFileDocument/fiche-technique-rcc</a></p>

6038	UNSA	<b>Apprentis</b>	5)Apprentis Quel est le barème de rémunération des apprentis ? Figure-t-il sur Next ?	La rémunération des apprentis dépend de l'âge de l'apprenti, de l'année d'apprentissage, du diplôme préparé et d'un éventuel contrat précédent. La Direction prend le point sur la demande d'établissement d'un barème indicatif.
6041	UNSA	<b>Médaille du travail</b>	8)Médaille du travail Sur quelle base est calculée la gratification allouée au titre des médailles du travail ? Qu'en est-il pour les salariés à temps partiel ?	La gratification médaille du travail est calculée sur la base de la rémunération indiciaire, au prorata du temps de travail, détenue en janvier ou juillet en fonction de la promotion.
6043	UNSA	<b>ADERH – fiche financière</b>	10)ADERH-fiche financière Pour quelle(s) raison(s) les salariés de l'EP ne disposent-ils pas sur ADERH d'une fiche financière à l'instar de ce qui existe pour nos collègues fonctionnaires ? Cette fiche financière comporte notamment des éléments relatifs à la rémunération, à savoir l'indice, la rémunération brute fiscale, les primes, avancements, promotions et pourrait indiquer également les éventuels rattrapages égalité professionnelle F/H.	La Direction prend le point.
6050	UNSA	<b>Chalet Courchevel</b>	17)Chalet Courchevel 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 ? Réponse de la direction : <b>Il sera répondu ultérieurement à cette question.</b>  Qu'en est-t-il exactement ?	La Caisse des Dépôts est propriétaire du chalet et en confie l'exploitation, dans le cadre d'une convention, au COSOG. Le chalet ne fait pas l'objet d'une dation.
6053	UNSA	<b>Forfaits mobilité durables</b>	20)Forfaits mobilité durables	Le traitement des dossiers n'est pas encore terminé.

			<p>Peut-on avoir des chiffres sur les demandes de forfaits mobilité durable vs prise en charge 50% des abonnements transports ?</p> <p>Réponse de la direction :  <i>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 encore été traité. Des statistiques fiabilisées pourront être produites à l'issue du dépouillement de la campagne.</i></p> <p>Les statistiques fiabilisées évoquées sont-elles maintenant disponibles ?</p>	
6058	CFDT	<b>Remboursement frais de transport</b>	<p>4)La CFDT demande à la Direction un chiffrage/comparaison des agents ayant renvoyé les attestations des titres de transport 2019 et 2020 ? Quel montant de subvention pour la CDC sur les 2 années ?</p>	<p>L'enquête est réalisée tous les 2 ans.  En 2018, il y a eu 3008 réponses.  En 2020, il y a, à ce jour, 2724 réponses. Toutefois l'exploitation de l'enquête n'est pas finalisée.</p> <p>Pour le montant annuel des remboursements transports en 2019 ont représenté un montant de 1 608275 € et pour 2020 : 1 496280 €..</p>
6065	CGT	<b>Cotisation Retraite</b>	<p><u>Question posée en séance :</u>  Des agents ont constaté l'absence de leurs lignes AGIRC ARRCO pour 2019 2020 est-ce une difficulté des caisse de retraites ou est-ce dû a un retard de la Caisse des Dépôts dans ces déclarations AGIRC ARRCO ?</p>	<p>La mise à jour de la carrière est en cours du côté de l'AGIRC ARRCO.  L'organisme a eu quelques difficultés à traiter les DADS de la Caisse des Dépôts, car la grande majorité des entreprises est passée en DSN. Les déclarations sont en cours d'intégration, et la situation devrait être rétablie dans quelques semaines.</p>



## ANNEXES :

## Annexe 1 : Réponse question 5046 :

## Nombre d'arrêts par durée

Pour mémoire

Genre	<=14j	entre 15 et 29j	>=30j	Total	Effectif des salariés privés en fonction à l'EP au 31/12/20
Féminin	416	73	105	594	1234
Masculin	205	40	33	278	1076
<b>EP</b>	<b>621</b>	<b>113</b>	<b>138</b>	<b>872</b>	<b>2310</b>

## Nombre d'arrêts par durée

Direction	<=14j	entre 15 et 29j	>=30j	Total
BDT	191	36	48	275
DEOF	41	10	5	56
DFIN	26		7	37
DG2C	44			49
DGAU				6
DGDR	16			23
DG				
DIRCOM	13		7	22
DJFSA	25	8	8	41
DRH Groupe	31	8	14	53
DRIIE				
DPS	99	14	18	131
FRR	10			12
GDADFE	22	6		31
GPS				
SGG	85			113
Autres	10			15
<b>EP</b>	<b>621</b>	<b>113</b>	<b>138</b>	<b>872</b>

Cellule dont le nombre d'arrêts est inférieur à 5

**Moyenne en jours calendaires des arrêts supérieurs à 3j**

Direction/Genre	Féminin	Masculin	Ensemble
BDT	54	39	49
DEOF	33	8	27
DFIN	39	77	47
DG2C	12	15	13
DGAU	18	15	16
DGDR	43	24	36
DG			
DIRCOM	93	173	112
DJFSA	67	24	60
DRH Groupe	31	49	34
DRIIE			
DPS	37	22	32
FRR	12	7	10
GDADFE	52	13	37
GPS			
SGG	30	35	32
Autres	25	366	52
<b>EP</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>41</b>

## Annexe 2 :

**TELETRAVAIL validé - statistiques sur les effectifs permanents et non permanents en fonction EP, au 21/04/2021 (hors CAA 2)**

source : RHQ le 21/04/21

traitement : Dhps30

	Nb de jours				Total général	
	0	1	2	3		
Ancien Dispositif		175	124	86	385	16%
<b>Ponctuel</b>	<b>881</b>				<b>881</b>	<b>36%</b>
Régulier		47	807	323	1177	48%
<b>Total général</b>	<b>881</b>	<b>222</b>	<b>931</b>	<b>409</b>	<b>2443</b>	<b>100%</b>

1562 matricules en TT régulier ou ancien dispositif soit 64% de l'ensemble

Par statut :

	MINES	PRIVE	PUBLIC	Total général
Ancien Dispositif	11	124	250	385
Ponctuel	7	425	449	881
Régulier	6	512	659	1177
<b>Total général</b>	<b>24</b>	<b>1061</b>	<b>1358</b>	<b>2443</b>
	1%	43%	56%	

## Annexe 3

## Nb de jours de congés prélevés en 2020 - Covid

Qualif et genre / Direction	BDT000	DCOM00	DEOF00	DFIN00	DFR000	DG0000	DG2C00	DGAU00	DGDR00	DHG000	DJFOSA	DRII00	GDADFE	GPS000	I00000 (ISY, IV, IP)	DPS	SGG	Total général
AET à l'indice			5,5				2					4	4		5	8	1	29,5
Féminin			5,5				2								5	8		20,5
Masculin												4	4				1	9
Cadre hors grille	22	2	1	6		3			3	4		8	3	2,5	9		4	67,5
Féminin	8	2		4		3			3				1	1	5			27
Masculin	14		1	2						4		8	2	1,5	4		4	40,5
CEA à l'indice	34,5		1	10					5	10			4		2,5	14	12	93
Féminin	24		1	2					1	6					2,5	1,5	8,5	46,5
Masculin	10,5			8					4	4			4			12,5	3,5	46,5
CEB à l'indice	15	1,5		3		3,5	1	4		3,5	0,5		3		12,5	8	11,5	67
Féminin	8,5			3		3,5				1			2		12,5	6		36,5
Masculin	6,5	1,5					1	4		2,5	0,5		1			2	11,5	30,5
DET à l'indice	83	1		7	1				7	4	18		8	3	34	6	21,5	193,5
Féminin	33,5			5						3	13		6,5	3	9	1	19	93
Masculin	49,5	1		2	1				7	1	5		1,5		25	5	2,5	100,5
DET au forfait															5			5
Masculin															5			5
TSU à l'indice															5	5,5	7	17,5
Féminin															5	3,5	7	15,5
Masculin																2		2

## Annexe 4

Qualifications	Direction	Points moyens par bénéficiaire campagne 2019			Points moyens par bénéficiaire campagne 2020			Points moyens par bénéficiaire campagne 2021		
		F	M	Total général	F	M	Total général	F	M	Total
TSUI	BDT	12,0		12,0	10,0		10,0	10,0		10,0
	DEOF				10,0		10,0	10,0		10,0
	DRH	8,0		8,0	10,0		10,0			
	DRS	9,7	9,1	9,6	9,2	10,0	9,4	7,4	6,2	7,1
	DSI				10,0		10,0	10,0		10,0
	SGG	8,0	11,0	9,5	12,0	6,0	9,0	5,0	3,0	4,0
<b>Total TSUI</b>		<b>9,8</b>	<b>9,3</b>	<b>9,7</b>	<b>9,4</b>	<b>9,6</b>	<b>9,4</b>	<b>7,7</b>	<b>5,7</b>	<b>7,2</b>
AETI	BDT	25,7	23,8	25,1	24,1	23,3	23,9	15,9	15,0	15,6
	DEOF	19,1	19,9	19,5	20,6	21,0	20,7	10,5	17,0	12,5
	DFIN	15,5	14,0	14,8	19,0	19,0	19,0	11,8	7,5	10,6
	DG2C	17,0	21,7	20,5	40,0	27,5	31,7	19,0	15,0	17,0
	DGAU					25,0	25,0		20,0	20,0
	DGDR	24,0		24,0	12,5		12,5	18,8		18,8
	DGCO	35,0	10,0	26,7	15,0	10,0	13,3	10,0		10,0
	DJF	29,5		29,5	20,5		20,5	19,5	15,0	18,0
	DRH	17,7	14,3	16,0	18,7	15,0	16,8	5,0	12,5	10,0
	DRS	15,2	12,7	14,3	22,9	16,0	20,6	10,6	12,5	11,4
	DSI	25,0	29,2	28,6	20,0	19,2	19,3	16,9	15,3	16,2
	FRR		27,7	27,7	12,0	14,0	13,5	16,0	17,5	17,2
	GDADFE					20,0	20,0	20,0	17,0	18,0
	MAD	30,0		30,0	38,0		38,0			
SGG	15,3		15,3	18,4		18,4	14,0		14,0	
<b>Total AETI</b>		<b>21,5</b>	<b>21,1</b>	<b>21,3</b>	<b>21,0</b>	<b>18,9</b>	<b>20,2</b>	<b>13,9</b>	<b>15,0</b>	<b>14,4</b>
CEAI	BDT	20,8	22,7	21,4	18,1	20,1	18,8	14,9	17,7	15,8
	DEOF	14,6	17,8	16,0	16,4	15,3	16,0	11,0	11,4	11,3
	DFIN	14,9	19,4	17,1	12,3	19,7	16,6	12,3	11,1	11,7
	DG	15,0	15,0	15,0	20,3	30,0	22,8	7,5		7,5
	DG2C	25,0	35,0	30,0	15,0	30,0	22,5	15,0	11,5	12,7

	DGAU				20,0	20,0		15,0	15,0	
	DGDR	16,4	25,8	21,1	18,4	25,3	22,1	11,1	18,3	14,5
	DGCO	11,3	25,0	14,8	17,7	12,5	16,6	15,5	22,0	17,1
	DJF	18,5	23,3	19,5	16,7	19,0	17,4	14,4	11,4	13,5
	DRH	14,7	11,3	14,2	16,2	11,9	15,3	12,6	7,7	11,6
	DRII							20,0	3,0	14,3
	DRS	13,5	13,6	13,5	12,5	14,6	13,1	7,9	9,7	8,5
	DSI	23,3	26,0	25,5	21,4	18,6	19,6	13,6	11,8	12,2
	FRR	15,0	16,7	15,8	12,3	17,0	14,7		19,3	19,3
	GDADFE	16,4	14,3	15,6	17,0	14,6	15,9	13,6	11,8	12,5
	IPDIV	17,0	17,0	17,0	13,0	13,0	13,0	10,0	10,0	10,0
	MAD	10,0	15,0	13,3		15,0	15,0	15,0	15,0	15,0
	SGG	21,7	15,6	18,5	13,2	15,2	14,5	10,4	11,1	10,8
<b>Total CEAI</b>		<b>17,5</b>	<b>19,5</b>	<b>18,2</b>	<b>16,1</b>	<b>17,9</b>	<b>16,8</b>	<b>12,4</b>	<b>12,9</b>	<b>12,6</b>
	BDT	20,2	24,2	22,2	19,7	24,6	21,7	13,8	14,7	14,2
	DEOF	18,3	19,8	18,6	15,4	16,5	15,8	10,8	12,5	11,8
	DFIN	15,3	14,8	15,0	16,4	16,5	16,4	12,5	13,8	12,9
	DG	16,3		16,3	17,7		17,7	15,0		15,0
	DG2C	17,0	19,4	18,1	18,0	18,8	18,3	9,6	7,8	8,8
	DGAU	35,0	42,5	38,8	20,0	25,0	23,0	10,0	20,0	18,0
	DGDR	17,6	16,1	16,5	15,5	19,8	19,2	9,0	10,7	10,4
	DGCO	17,5	15,0	16,9	18,4	18,2	18,3	12,9	13,3	13,0
	DJF	20,3		20,3	15,0	33,5	17,3	12,2	17,5	12,9
	DRH	13,4	10,4	12,7	16,9	11,4	16,0	13,1	11,8	12,9
	DRS	15,5	19,3	17,0	14,8	14,0	14,5	10,1	10,1	10,1
	DSI	17,2	16,8	17,0	19,9	20,1	20,0	13,9	12,8	13,3
	FRR	16,3	17,5	17,0	24,5	19,7	20,9	11,3	17,0	13,7
	GDADFE	21,7	22,1	21,9	21,6	22,8	22,2	9,4	15,3	12,9
	GPS				20,0		20,0		15,0	15,0
	IPDIV	18,0	18,0	18,0	14,0	14,0	14,0	11,0	11,0	11,0
	MAD	16,3	27,5	20,0	22,3	12,5	19,0	17,7		17,7
	SGG	25,0	18,2	20,4	12,0	16,0	14,3	8,2	14,1	11,8
<b>Total CEBI</b>		<b>18,0</b>	<b>19,8</b>	<b>18,8</b>	<b>18,0</b>	<b>20,3</b>	<b>19,0</b>	<b>12,4</b>	<b>13,3</b>	<b>12,8</b>
	BDT	21,0	20,7	20,8	19,7	20,7	20,2	15,5	15,2	15,3
	DEOF	22,7	23,1	22,9	21,6	23,5	22,5	15,6	11,7	13,0
DETI										

DFIN	23,4	18,8	21,3	23,3	22,5	22,9	16,8	13,6	15,3
DG	17,0	20,0	18,5	13,3	10,0	12,5	10,0		10,0
DG2C	20,0	13,3	17,9	19,6	16,1	18,6	12,3	11,7	12,1
DGAU	38,3	20,0	33,8	24,0	17,0	21,2	23,3	22,5	23,0
DGDR	15,8	13,8	14,5	16,6	16,5	16,5	7,1	12,9	11,3
DGCO	16,1	12,5	15,0	16,7	16,7	16,7	14,7	19,3	17,0
DJF	18,1	17,1	17,9	16,8	17,2	16,8	11,0	10,8	10,9
DRH	20,0	19,0	19,8	20,5	18,6	19,9	14,3	12,0	14,0
DRII							10,0	10,0	10,0
DRS	20,5	17,6	18,8	18,7	15,6	17,1	12,8	12,8	12,8
DSI	21,1	18,4	19,6	20,2	20,8	20,6	14,9	15,1	15,0
FRR	15,0	17,2	16,7	15,3	15,4	15,4	11,0	10,1	10,5
GDADFE	23,9	23,5	23,7	21,5	18,8	20,0	15,1	14,7	14,9
GPS				31,0	23,7	27,9	20,4	20,0	20,2
IPDIV	10,0		10,0	15,0	15,0	15,0	11,0	10,8	10,9
MAD	22,8	18,0	20,3	17,8	20,0	18,7	13,9	16,0	14,5
SGG	21,0	23,6	22,1	22,8	22,6	22,6	17,5	13,4	15,3
<b>Total DETI</b>	<b>20,8</b>	<b>19,3</b>	<b>20,0</b>	<b>19,5</b>	<b>19,4</b>	<b>19,4</b>	<b>14,3</b>	<b>14,1</b>	<b>14,2</b>
<b>Total général</b>	<b>18,8</b>	<b>19,4</b>	<b>19,1</b>	<b>18,0</b>	<b>19,2</b>	<b>18,5</b>	<b>13,1</b>	<b>13,6</b>	<b>13,3</b>

## Annexe 5

- DG et anciennes structures de la DG (chiffres 2019 mais présentation 2020) :

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

Nombre d'arrêts

par durée

Pour mémoire

Genre	Féminin			Total Féminin	Masculin			Total Masculin	Total général	Effectif des salariés privés en fonction dans la structure au 31/12/19
	<14j	entre 15 et 29j	>=30j		<14j	entre 15 et 29j	>=30j			
Structure (organisation 2020)										
DG2C	27			32	9			10	42	56
DGAU								7	7	20
DGDR	13			17	7			9	26	64
DG				8					9	24
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>9</b>	<b>57</b>	<b>21</b>			<b>27</b>	<b>84</b>	<b>164</b>

Cellule dont le nombre d'arrêts est inférieur à 5

Moyenne en jours calendaires des arrêts supérieurs à 3j

Structure (organisation 2020)/Genre	Féminin	Masculin	Ensemble
DG2C	40	12	33
DGAU		76	76
DGDR	24	15	22
DG	48		48
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>35</b>



- DSI :

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

Nombre d'arrêts  
par durée

Pour mémoire

Genre	Féminin			Total Féminin	Masculin			Total Masculin	Total général	Effectif des salariés privés en fonction dans la structure au 31/12/19
	<14j	entre 15 et 29j	>=30j		<14j	entre 15 et 29j	>=30j			
DSI	48		8	58	56	7		65	123	246

Cellule dont le  
nombre d'arrêts  
est inférieur à 5

Moyenne en jours calendaires des arrêts  
supérieurs à 3j

Structure/Genre	Féminin	Masculin	Ensemble
DSI	29	14	22