

**REUNION DES DELEGUES SYNDICAUX DU 9 septembre 2021 :  
SYNTHESE DES QUESTIONS / REPONSES**

| OS      | Thèmes                             | Questions  | Réponses  |
|---------|------------------------------------|--|---|
| CFDT    | <b>Reprise d'activité sur site</b> | 2) Les agents sont inquiets sur la date de reprise des activités sur site. La situation actuelle n'offre malheureusement aucune vue sur l'évolution sanitaire à la suite des retours de vacances et à la rentrée des classes. Même si la CFDT salue la décision de la Direction de reporter la reprise « normal » au 13 septembre, elle appelle à la plus grande vigilance en se donnant un temps d'évaluation et d'appréciation a minima jusqu'à la fin du mois de septembre. La CFDT demande également des précisions sur les modalités d'une mise en place d'une troisième injection anti COVID, l'utilisation du Passe Sanitaire sur site (locaux et restauration collective), et enfin sur les mesures COVID spécifiques dans les DR DOM. | <p>La Direction :</p> <p>-rappelle que ce sujet relève de la compétence du CSSCT, et qu'il a fait l'objet d'un point d'information lors du <b>CSSCT EP le 7 septembre</b> dernier ;</p> <p>-précise, concernant la <b>troisième dose</b> du vaccin anti-COVID, que celle-ci sera proposée par le service médical aux personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les personnes de plus de 65 ans ;</li> <li>• Les personnes à très haut risque de forme grave ;</li> <li>• Les personnes présentant des pathologies facteurs de risque de forme grave, selon la classification établie par la Haute Autorité de Santé</li> <li>• Les personnes sévèrement immunodéprimées ;</li> <li>• Les personnes ayant reçu le vaccin Covid-19 Janssen.</li> </ul> <p>Concrètement, les personnes ayant été primo vaccinées selon un schéma à deux doses, recevront leur dose de rappel (ou troisième dose) à partir de six mois après la deuxième dose. Pour les personnes ayant reçu le vaccin Covid-19 Janssen, la Haute Autorité de Santé recommande un délai minimal de 4 semaines entre la primo-vaccination et la dose de rappel.</p> |
| CFE-CGC | <b>Reprise d'activité sur site</b> | <p><b>Reprise progressive d'activité sur site</b></p> <p>Quelles sont les mesures mises en place pour une reprise d'activité sur site ?</p> <p>En ce qui concerne certains espaces de travail comme les plateaux, les centres d'appel, les accueils physiques, les bureaux partagés...</p>   | <p>La Direction :</p> <p>-rappelle que ce sujet relève de la compétence du CSSCT et qu'il a fait l'objet d'un point d'information lors du <b>CSSCT EP le 7 septembre</b> dernier.</p>   |
| SNUP    | <b>Reprise d'activité sur site</b> | <p><b>1.Flash info RH 478 du 31/08/2021</b> : Le SNUP s'étonne que seul soit mis en avant à travers cette communication une offre de formation à distance (e-learning, management distanciel) alors que quelques jours plus tôt, le flash info SGG 61 (27/08/2021) nous informait du dispositif de reprise progressive d'activité avec un retour au droit commun et à la pleine application de l'accord télétravail au 13/09/2021.</p> <p>Un retour à des formations en présentiel est-il envisagé par la CDC ?</p>  | <p>La Direction :</p> <p>-précise que le flash info visait notamment à mettre en avant deux formations ciblées, sans pour autant que celles-ci reflètent les modes d'organisation de l'ensemble des formations, dans la mesure où <b>les formations sur place ont effectivement repris.</b></p> <p>-précise que 4 à 5 formations présentielles environ sont prévues par jour et les semaines suivantes iront au même rythme.</p> <p>-ajoute que les formations ne sont plus organisées selon une logique du « tout distanciel », sans pour autant être dans le « tout présentiel ». En effet, l'objectif est d'avoir une offre équilibrée et diversifiée qui, en fonction des sujets, utilise la modalité la plus pertinente.</p>   |

|             |                            |   |   |
|-------------|----------------------------|---|---|
| <b>CGT</b>  | <b>Situation sanitaire</b> | COVID <ul style="list-style-type: none"> <li>- Test PCR payant , prise en charge pour le personnel dès lors que requis dans le cadre professionnel</li> </ul>   | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-rappelle que ce sujet relève de la compétence du CSSCT et a été abordé lors du <b>CSSCT EP du 7 septembre</b> dernier.</li> </ul>  |
| <b>SNUP</b> | <b>Situation sanitaire</b> | <b>3.Purificateur d'air COVID</b> : une partie des personnels est enthousiaste à l'idée de retrouver une vie à peu près normale (vie professionnelle et sociale comme avant) tout en éprouvant des craintes quant à la possibilité de se faire contaminer dans des lieux sensibles. Au niveau de la Caisse des dépôts, la restauration collective est un point d'inquiétudes surtout que la plupart des cantines des sites de l'EP ne peuvent pas être aérées. Afin de rassurer, la CDC ne pourrait-elle pas installer des purificateurs d'air avec filtre COVID dans l'ensemble des points de restauration et plus généralement dans les lieux où la distanciation sociale de 4 m2 par personne ne peut pas être appliquée et qu'il est impossible d'aérer (grands open-space et les salles de réunion). | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-rappelle que ce sujet relève de la compétence du CSSCT</li> </ul>  |
| <b>CFDT</b> | <b>IPSEC</b>               | 6)La CFDT souhaite enfin faire un point sur la mise en place de l'IPSEC pour les apprentis.   | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-indique avoir reçu, au 8 septembre 2021, uniquement 2 demandes de non-adhésion à la complémentaire santé des apprentis. A cette même date, ont été reçues 4 demandes d'adhésion à la surcomplémentaire et 6 demandes d'adhésion à la prévoyance.</li> <li>-indique que du fait de contraintes techniques, la mise en place est prévue sur la paie de novembre avec effet rétroactif au 01/09/2021.</li> </ul>  |
| <b>UNSA</b> | <b>IPSEC</b>               | <u>IPSEC</u> : demande d'un point sur les suites qui seront données aux demandes évoquées lors de la réunion DS de juillet 21 (hausse de la prise en charge hospitalisation longue et/ou établissements psychiatriques).  | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-confirme avoir relayé ces demandes, et est en attente d'un retour de l'IPSEC.</li> </ul>   |
| <b>CGT</b>  | <b>Télétravail</b>         | Télétravail <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application pleine et entière du dispositif dont les 3J dans toutes les directions ?</li> <li>- A quelle date devrait être finalisés les retours d'expérience dans les directions sur la mise en œuvre de l'accord ?</li> <li>- Combien d'agents rencontrant des difficultés se sont adressés à leur conseiller RH de proximité, par direction ?</li> <li>- Application de l'accord télétravail des fonctionnaires au personnel de l'EP (badgeage , indemnité de 2,50 € par jour)</li> <li>- Equipement : PC portable avec écran 19' plutôt qu'équipement d'un écran à charge du personnel en plus du PC portable fourni</li> </ul>  | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-rappelle que l'accord relatif au télétravail renvoie à l'organisation collective les modalités de son déploiement. Ainsi, les demandes de télétravail s'inscrivent dans le cadre défini par les dialogues collectifs menés dans chaque service. Certains services ont ainsi pu définir une organisation collective conduisant à limiter, dans un premier temps et à titre expérimental, le télétravail à 2 jours au plus par semaine, tout en examinant la possibilité, à l'issue de cette phase, d'autoriser le recours au télétravail 3 jours par semaine.</li> <li>-indique qu'il est prévu de réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'accord, qui est pleinement déployé depuis le 13 septembre dernier, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022.</li> <li>-indique, concernant l'indemnité forfaitaire de télétravail, que des négociations sont en cours afin</li> </ul> |

|                     |                               |   |  |
|---------------------|-------------------------------|---|--|
|                     |                               |   | <p>d'aboutir à un projet d'avenant à l'accord télétravail, qui pourrait faire l'objet d'une consultation du CUEP le 17 septembre prochain.</p> <p>-indique qu'un nombre très réduit de situations individuelles faisant état de difficultés est remonté à la DRH, le dialogue entre l'agent et le manager ayant permis de trouver des solutions en amont.</p> <p>-précise, concernant les équipements des agents en télétravail, qu'il n'est pas envisagé de modifier les dispositifs actuels d'accompagnement des agents.</p>   |
| <b>CFE-<br/>CGC</b> | <b>Télétravail</b>            | <p><b>Accords QVT et Télétravail</b></p> <p>Demande d'un point sur ces accords : déploiement et mise en œuvre des mesures, liste des emplois non éligibles etc...</p> <p>Combien de demande de télétravail ont-elles été déposées en 2021 ? combien ont été acceptées et pour combien de jours ? Renouvellement ou nouvelle demande ? etc...</p> <p>Pouvez-vous nous confirmer que toutes les demandes d'équipements ont été satisfaites ?</p>  | <p>La Direction :</p> <p>-rappelle que la pleine application de l'accord télétravail interviendra à compter du 13 septembre, dans le cadre du dispositif de reprise progressive d'activité sur site, avec la fin du TOD à compter de cette date.</p> <p>-rappelle qu'un point de situation sur les perspectives de recours au télétravail a été fait lors du CSSCT EP du 7 septembre dernier. Il en résulte qu'au 1<sup>er</sup> septembre, 74% de l'effectif de l'EP a opté pour un des dispositifs de télétravail (cf. détail en annexe)</p> <p>-ajoute, concernant les demandes d'équipement, qu'un point a également été fait sur le sujet lors du CSSCT EP du 7 septembre (cf. détail en annexe)</p>  |
| <b>UNSA</b>         | <b>Gestion administrative</b> | <p><u>Congés non rémunérés (article 103 convention collective et congés sans solde)</u> : demande d'un point sur les modalités.</p> <p>Quelles sont les procédures précises à engager ainsi que les modalités appliquées lors de la demande de tels congés ?</p> <p>Auprès de qui la demande doit-elle être adressée ?</p> <p>Quels sont les cas pouvant entraîner refus ou restriction du délai de suspension demandé ?</p> <p>Dans l'affirmative, quelle est l'autorité décisionnaire ? Quels sont les recours ?</p> <p>Le délai de suspension du contrat de travail et les modalités de sortie éventuelle à l'issue peuvent-ils être imposés par l'employeur ?</p> <p>Qu'entend-on par filiale au niveau des exclusions ? S'agit-il des filiales au sens du périmètre social Groupe relevant de l'accord mobilité Groupe ?</p> | <p>La Direction :</p> <p>-indique que dans le cadre d'un congé sans solde de longue durée, le salarié doit adresser une demande écrite (par LRAR ou remise en mains propres contre décharge) au moins 2 mois avant la date de départ souhaitée au département RH de proximité de la direction dont il dépend. Un courrier d'acceptation sera ensuite envoyé après avis favorable recueilli auprès de la hiérarchie et RH du collaborateur.</p> <p>Les conditions de départ sont soumises à l'accord de la hiérarchie, un report pourra être envisagé en fonction des raisons évoquées.</p> <p>En cas de refus ou de report, un recours hiérarchique est possible.</p> <p>-ajoute que si le salarié souhaite travailler au sein d'une filiale relevant de l'accord mobilité groupe, la mobilité doit être organisée dans le cadre de l'accord mobilité groupe et non dans le cadre d'un congé sans solde. (pour les filiales ne relevant pas de l'accord mobilité groupe, il est fait application de la convention collective et du code du travail).</p> |

| CFE-<br>CGC          | Emploi/M<br>obilité | <p><b>Campagne AO 2021</b></p> <p>Pourrait-on avoir un bilan complet de la campagne AO 2021 ?</p> <p>Nombre de candidatures, nombre d'AO retenus, sur quels sites ? quelles directions ? des premières demandes ? des AO déjà recrutés les années précédentes ? etc...</p> | <p>La Direction :</p> <p>-présente le bilan suivant de la campagne de recrutement d'agents occasionnels (AO) au titre de l'année 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>610 candidatures</b></li> <li>• <b>199 candidats retenus</b>, dont <b>129 AO</b> pour lesquels il s'agissait d'une <b>1<sup>e</sup> expérience</b> d'AO</li> </ul> <p>Les sites ayant recruté sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ AJACCIO</li> <li>○ ANGERS</li> <li>○ ARCUEIL</li> <li>○ AUTRE</li> <li>○ BESANCON</li> <li>○ BORDEAUX</li> <li>○ CAEN</li> <li>○ CHOLET</li> <li>○ CLERMONT-FERRAND</li> <li>○ DIJON</li> <li>○ LA REUNION</li> <li>○ LILLE</li> <li>○ LIMOGES</li> <li>○ LYON</li> <li>○ MARSEILLE</li> <li>○ METZ</li> <li>○ MONTPELLIER</li> <li>○ NANCY</li> <li>○ NANTES</li> <li>○ ORLEANS</li> <li>○ PARIS</li> <li>○ POITIERS</li> <li>○ RENNES</li> <li>○ STRASBOURG</li> <li>○ TOULOUSE</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directions d'affectation :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="959 1496 1497 2018"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">AFFECTATION</th> <th style="text-align: right;">Total général</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>DPS</td><td style="text-align: right;">112</td></tr> <tr><td>DRT</td><td style="text-align: right;">40</td></tr> <tr><td>DCB</td><td style="text-align: right;">11</td></tr> <tr><td>DPH</td><td style="text-align: right;">8</td></tr> <tr><td>DI</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>DEOF</td><td style="text-align: right;">2</td></tr> <tr><td>DFIN</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>DCPC</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>DJF</td><td style="text-align: right;">1</td></tr> <tr><td>SGG</td><td style="text-align: right;">13</td></tr> <tr><td>DRH</td><td style="text-align: right;">5</td></tr> <tr><td>DIRCOM</td><td style="text-align: right;">4</td></tr> <tr> <td><b>Total général</b></td> <td style="text-align: right;"><b>199</b></td> </tr> </tbody> </table> | AFFECTATION | Total général | DPS | 112 | DRT | 40 | DCB | 11 | DPH | 8 | DI | 1 | DEOF | 2 | DFIN | 1 | DCPC | 1 | DJF | 1 | SGG | 13 | DRH | 5 | DIRCOM | 4 | <b>Total général</b> | <b>199</b> |
|----------------------|---------------------|--|---|-------------|---------------|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|---|----|---|------|---|------|---|------|---|-----|---|-----|----|-----|---|--------|---|----------------------|------------|
| AFFECTATION          | Total général       |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DPS                  | 112                 |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DRT                  | 40                  |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DCB                  | 11                  |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DPH                  | 8                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DI                   | 1                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DEOF                 | 2                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DFIN                 | 1                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DCPC                 | 1                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DJF                  | 1                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| SGG                  | 13                  |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DRH                  | 5                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| DIRCOM               | 4                   |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |
| <b>Total général</b> | <b>199</b>          |  |   |             |               |     |     |     |    |     |    |     |   |    |   |      |   |      |   |      |   |     |   |     |    |     |   |        |   |                      |            |

|             |                     |  |  |
|-------------|---------------------|--|--|
| CFE-<br>CGC | Emploi/m<br>obilité | <b>Pérennisation des CDP à la suite d'une mobilité interne</b><br><br>Combien de CDP ont postulé à des offres d'emploi interne afin d'effectuer une mobilité leur permettant une pérennisation de leur contrat ? dans quelles directions ? sur quels sites ?         | La Direction :<br>-indique qu'il est difficile d'identifier les pérennisations réalisées à la suite d'un changement de poste,<br>- indique qu'en 2020, 113 contrats (CDP longs, CDP courts et contrats d'apprentissage) ont fait l'objet d'une transformation en contrat à durée indéterminée (70 CDPI et 43 contrats de droit privé régis par la convention collective).  |
| CFE-<br>CGC | Emploi/m<br>obilité | <b>Mobil &amp; vous</b><br><br>Combien de postes ouverts actuellement dans la bourse de l'emploi et combien de postes non pourvus depuis plus de 3 mois ?  | La Direction :<br>-indique que 193 postes sont ouverts actuellement dans la bourse de l'emploi, dont 49 ont été diffusés il y a plus de 3 mois.  |
| CFE-<br>CGC | Emploi/m<br>obilité | <b>Taux d'emploi des travailleurs handicapés et recours aux entreprises du secteur protégé</b><br><br>Pourrait-on obtenir le taux d'emploi des travailleurs handicapés et le recours aux entreprises du secteur protégé : statistiques depuis 2018 au sein de l'EP ? | La Direction :<br>-communique les éléments chiffrés suivants, qui ont été partagés avec les représentants du personnel à l'occasion du bilan de l'accord handicap, en séance d'ouverture de la négociation handicap en octobre 2020, et lors de la présentation du bilan de la convention FIPHFP en commission handicap en mai 2021 :<br><br><b>1- Taux d'emploi des travailleurs handicapés (taux d'emploi direct) :</b><br>- Déclaration 2019, sur les effectifs 2018 = 6,01%<br>- Déclaration 2020, sur les effectifs 2019 = 6,02%<br>- Déclaration 2021, sur les effectifs 2020 = 5,74%<br><br><b>2- Volumes des achats auprès du secteur protégé et adapté :</b><br>- Année 2018 = 797 646,82 € TTC<br>- Année 2019 = 685 111,45 € TTC<br>- Année 2020 = 748 162,67 € TTC |
| CFDT        | Emploi/m<br>obilité | 5) La CFDT souhaite faire un point sur l'emploi dans le Réseau DR dans une optique GPEC avec des données quantitatives (après reprise d'ancienneté sur les 5 dernières années) et qualitatives tenant compte des différentes réorganisations successives.            | La Direction :<br>-renvoie aux travaux ayant vocation à être entrepris dans le cadre de l'observatoire des compétences et des métiers sur ce bassin d'emploi.  |

|      |                 |  |  |
|------|-----------------|--|--|
| CGT  | Emploi/mobilité | <p>ICDC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infirmer ou confirmer la rumeur de projet d'internalisation d'ICDC ?</li> <li>- Combien de personnels ICDC sont mis à disposition de la CDC et inversement ?</li> </ul>   | <p>La Direction :</p> <p>-confirme qu'il n'y a pas de projet d'internalisation d'ICDC.</p> <p>-rappelle qu'ICDC est le GIE en charge de la maîtrise d'œuvre informatique globale de l'Etablissement public.</p> <p>A ce titre, ICDC regroupe et met en œuvre les moyens humains et matériels destinés à assurer le développement et la maintenance des systèmes d'information de l'EP.</p> <p>Ce modèle garantit une expertise élevée et un mode de fonctionnement adapté aux spécificités des métiers du numérique.</p> <p>-indique qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2021, <b>7</b> salariés de droit privé sont en position de <b>mise à disposition entrante à l'EP</b> en provenance d'ICDC. A cette même date, <b>1</b> salarié et <b>1</b> fonctionnaire de l'EP sont <b>mis à disposition d'ICDC</b>.</p> |
| CGT  | Emploi/mobilité | <p>EGIS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accord mobilité groupe : nombre de personnes CDC à Egis et inversement ?</li> </ul>   | <p>La Direction :</p> <p>-indique qu'au 1er septembre 2021, 3 salariés précédemment affectés à EGIS sont en fonction à l'EP. Par ailleurs, 5 salariés ayant précédemment effectué une mobilité d'EGIS vers l'EP ne sont actuellement plus en fonction à l'EP (2 sont en congés sans solde et 3 sont partis définitivement). Ce recensement a été effectué à partir de l'étude des flux de personnels depuis 2006.</p>  |
| CGT  | RCC/CAA         | <p>CAA et RCC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impact sur le nombre de demandes suite à annonce de fin du dispositif en 2021.</li> <li>- 2021 : année de « perte » des effectifs qui ont demandé la CAA . Impact sur les services en termes d'effectifs et solution</li> <li>- Plan de recrutement face aux départs CAA, retraite et RCC</li> </ul>  | <p>La Direction :</p> <p>-indique qu'à date, environ 70 demandes de CAA sont en cours ;</p> <p>-ajoute qu'un flash info RH portant sur le calendrier de dépôt des candidatures RCC et CAA sera prochainement adressé à l'ensemble des agents ;</p> <p>-renvoie, concernant les sujets d'emploi et de recrutement, aux négociations en cours.</p>   |
| UNSA | RCC/CAA         | <p>CAA &amp; surcotisations retraite : demande d'un point précis, tout particulièrement sur la situation des personnels à cet égard rémunérés à 100 % (apport de 94 jours de CET). La surcotisation est-elle nécessaire pour bénéficier des cotisations retraite employeur et salarié à 100 % ? Que signifie et en quoi consiste le dispositif de « neutralité des cotisations retraite » ? Des salariés ont en effet découvert après coup et à leurs dépens que la CDC applique, au motif d'un régime du temps de travail pendant 2 ans à 50 %, un plafond sécurité sociale à 50 % avec un calcul des cotisations salarié et employeur CNAV et AGIRC-ARRCO sur ce même plafond à 50 %. Si telle est la règle, pour quelle raison aucune information n'est-elle faite auprès des personnels entrant en CAA ? De plus, rien n'est indiqué dans la fiche technique CAA qui donne à penser avec ses exemples et tableaux que la</p> | <p>La Direction :</p> <p>-indique que dans le cadre d'un départ en CAA, un avenant au contrat est établi et précise (à défaut de choix de « surcotisation » effectué lors de la demande de CAA) que le temps de travail moyen sur la durée du dispositif est de 50 %.</p> <p>La période est donc considérée comme un temps partiel à 50 % et emporte les conséquences en paie dès l'entrée dans le dispositif, à savoir la réduction du plafond de sécurité sociale de 50 %.</p> <p>Le dispositif de neutralité des cotisations retraite signifie que les cotisations retraite seront calculées sur un plafond de sécurité sociale à 100% et sur une rémunération à 100%.</p> <p>-précise que la fiche Next ne donne que des exemples. Il pourrait être envisagé de compléter ces exemples.</p>                |

|                                  |                     | surcotation ne concerne que les personnels à 80 % (sans apport de jours CET) ?  |   |                                  |           |           |                |            |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |
|----------------------------------|---------------------|---|---|----------------------------------|-----------|-----------|----------------|------------|--|--|--|--|--|-----------|--|-----------|--|-----------|--|----------------|--|------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|------------|------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| <b>CGT</b>                       | <b>Rémunération</b> | Rattrapage sur rémunération (discrimination, égalité F/H, pesée de poste ....) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- rétroactivité sur un nombre de points sur le salaire et sur un an = Perte sur la PVO, intéressement, PEE-PERCO : donner une prime de rattrapage sur ces éléments de rémunération</li> <li>- Rappel décision Prud'homme et jurisprudence : reconstitution des fiches de paie généralement 3 ans en arrière, sous astreinte)</li> </ul> | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-indique que le rattrapage porte uniquement sur le salaire fixe.</li> </ul>   |                                  |           |           |                |            |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |
| <b>UNSA</b>                      | <b>Rémunération</b> | <u>Barème apprentis</u> : demande de précisions concernant le tableau fourni lors de la précédente réunion DS (et DPP).<br>En effet, nous constatons que dans ce tableau, il n'y a aucune mention du niveau de diplôme préparé. Confirmez-vous que les taux de rémunération sont identiques quel que soit le niveau d'études ?  | La Direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-rappelle que la rémunération des apprentis est définie par le code du travail.</li> <li>Le code du travail prévoit notamment que : <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un pourcentage du SMIC variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. (<i>Article L6222-27 du code du travail</i>)</li> <li>- Les employeurs publics ont la possibilité de majorer la rémunération minimale de 10 points ou de 20 points. (<i>Articles D 6272-2 et D 6222-26 du code du travail</i>)</li> </ul> </li> <li>-indique que la fixation de la rémunération des apprentis par la CDC est définie en prenant en compte ces dispositions :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="963 1339 1573 1675"> <thead> <tr> <th colspan="9">Rémunération brute minimale 2021</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">16-17 ans</th> <th colspan="2">18-20 ans</th> <th colspan="2">21-25 ans</th> <th colspan="2">26 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ere année</td> <td>27 % SMIC</td> <td>419,74 €</td> <td>43 % SMIC</td> <td>668,47 €</td> <td>53 % SMIC</td> <td>823,93 €</td> <td rowspan="3">100% SMIC</td> <td rowspan="3">1 554,58 €</td> </tr> <tr> <td>2eme année</td> <td>39 % SMIC</td> <td>606,29 €</td> <td>51 % SMIC</td> <td>792,84 €</td> <td>61 % SMIC</td> <td>948,30 €</td> </tr> <tr> <td>3eme année</td> <td>55 % SMIC</td> <td>855,02 €</td> <td>67 % SMIC</td> <td>1 041,57 €</td> <td>78 % SMIC</td> <td>1212.58 €</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur décision de la CDC, cette rémunération est majorée en fonction des diplômes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- De 10 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC</li> <li>- De 20 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC + 2 minimum.</li> </ul> </li> <li>Par ailleurs, les apprentis intégrant la CDC dans le cadre d'un programme grandes écoles sur 3 ans,</li> </ul> | Rémunération brute minimale 2021 |           |           |                |            |  |  |  |  |  | 16-17 ans |  | 18-20 ans |  | 21-25 ans |  | 26 ans et plus |  | 1ere année | 27 % SMIC | 419,74 € | 43 % SMIC | 668,47 € | 53 % SMIC | 823,93 € | 100% SMIC | 1 554,58 € | 2eme année | 39 % SMIC | 606,29 € | 51 % SMIC | 792,84 € | 61 % SMIC | 948,30 € | 3eme année | 55 % SMIC | 855,02 € | 67 % SMIC | 1 041,57 € | 78 % SMIC | 1212.58 € |
| Rémunération brute minimale 2021 |                     |   |   |                                  |           |           |                |            |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |
|                                  | 16-17 ans           |   | 18-20 ans   |                                  | 21-25 ans |           | 26 ans et plus |            |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |
| 1ere année                       | 27 % SMIC           | 419,74 €  | 43 % SMIC   | 668,47 €                         | 53 % SMIC | 823,93 €  | 100% SMIC      | 1 554,58 € |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |
| 2eme année                       | 39 % SMIC           | 606,29 €  | 51 % SMIC   | 792,84 €                         | 61 % SMIC | 948,30 €  |                |            |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |
| 3eme année                       | 55 % SMIC           | 855,02 €  | 67 % SMIC   | 1 041,57 €                       | 78 % SMIC | 1212.58 € |                |            |  |  |  |  |  |           |  |           |  |           |  |                |  |            |           |          |           |          |           |          |           |            |            |           |          |           |          |           |          |            |           |          |           |            |           |           |

|                |                                      |  |  |
|----------------|--------------------------------------|--|--|
|                |                                      |  | <p>pour préparer un diplôme de grade Master seront considérés en 2ème année et bénéficient de ce fait de la rémunération afférente à une 2ème année.</p> <p><i>Précisions :</i><br/> <i>Licence et Master sont deux cycles de formation distincts et un apprenti inscrit en Master après une formation de Licence touchera un salaire correspondant à la 1ere année du contrat d'apprentissage.</i><br/> <i>La préparation d'un Master 2 étant consécutive d'une première année d'études, le salaire de l'apprenti correspond à une deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage en vertu de l'article D.6222-28-1 du code du travail.</i><br/> <i>Cette disposition ne concerne pas le salaire d'un apprenti en Bachelor dont l'intégration aurait eu lieu directement en 3eme année après un diplôme de niveau bac+2.</i></p> |
| <b>UNSA</b>    | <b>Rémunération</b>                  | <b>Intéressement</b> : demande d'un point sur les taux d'atteinte des objectifs d'intéressement 2021.  | <p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-indique qu'un état est en cours de préparation.</li> </ul>   |
| <b>CFE-CGC</b> | <b>Accompagnement des personnels</b> | <p><b>Accompagnement des personnels, recours au coaching et aux consultants externes :</b></p> <p>Pourrait-on connaître le nombre et le coût de ces accompagnements permettant à notre personnel d'acquérir toutes les compétences nécessaires lors de la prise d'un nouveau poste par exemple ?</p>   | <p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-renvoie aux présentations réalisées dans les instances sur le plan de formation, les dispositifs de coaching interne, et le budget de l'Etablissement public.</li> </ul>   |
| <b>CFDT</b>    | <b>EPA</b>                           | <p>3)La CFDT souhaite connaître le planning de l'EPA 2022. Par ailleurs, nous souhaitons être consultés avant la finalisation du doc et on demande que la « rubrique de demande entretien avec les RH » soit remise et exploitée convenablement. En marge de la négociation en cours sur « emploi, compétences, parcours professionnels » qui prévoit l'ajout d'entretiens professionnels distincts, la CFDT demande que soit ressusciter l'entretien formation obligatoirement disjoint de l'EPA.</p> | <p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-indique que le calendrier de l'EPA n'est pas arrêté à ce jour.</li> <li>-ajoute que les évolutions SI pour la prochaine campagne sont arrêtées et les recettes vont démarrer. Aucune évolution supplémentaire n'est possible pour la prochaine campagne.</li> <li>-précise que l'entretien professionnel qui verra le jour en 2023 est axé sur l'évolution professionnelle du collaborateur et aborde les besoins en développement des compétences.</li> </ul>   |
| <b>CGT</b>     | <b>Gestion du temps</b>              | EIS : suite question précédente , qu'en est-il de l'actualisation ans Next et de la promotion de cette MàJ auprès des personnels qui ne connaissent pas l'impact de l'EIS sur l'organisation du temps de travail quotidien (cf badgeage) . :   | <p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-indique que les EIS figurent aujourd'hui dans l'annexe à l'accord ARTT. Des travaux sont en cours avec les directions métiers pour actualiser cette annexe.</li> </ul>   |



|             |                   |   |                  |   |  |
|-------------|-------------------|---|------------------|---|--|
|             |                   | CGT   | Gestion du temps | EIS<br>Quels sont les EIS en vigueur, l'annexe sur les EIS dans Next, est-elle toujours d'actualité <a href="https://next.caissedesdepots.fr/platform/upload/docs/application/pdf/2019-06/engagements_de_service.pdf">https://next.caissedesdepots.fr/platform/upload/docs/application/pdf/2019-06/engagements_de_service.pdf</a> , Comment sont informés les nouveaux arrivants et les personnels en mobilité sur leur EIS ? | La Direction :<br>-indique que lors du recrutement d'un agent communiqué par le recruteur, le manager et la f<br>-ajoute que le document est en cours d'actualisa  |
| CFE-<br>CGC | Gestion du temps  | <b>Temps de travail</b><br>Pourrait-on nous communiquer des éléments précis sur le temps de travail des personnels depuis le début de cette année (par classification, par direction...):<br>Nombre d'heures écrêtées en dehors des places horaires et en fin de trimestre<br>Nombre de salariés ayant dépassé 10 heures de travail par jour... |                  |   | La Direction :<br>-indique que des éléments sur ce sujet seront fournis dans le cadre des négociations portant sur le temps de travail.  |
| SNUP        | Gestion du Temps  | <b>5.Débit d'heures</b> : Le SNUP demande à la Direction de nous transmettre le bilan des débits d'heures au 30/06/2021 (par direction, qualification, sexe) comme elle s'y est engagée.  |                  |   | La Direction :<br>-rappelle que les prélèvements sur salaire sont neutralisés, afin de permettre à chaque agent de revenir progressivement sur site et de résorber ainsi les débits horaires éventuels.<br>-indique souhaiter se laisser un délai complémentaire, lié au calendrier de reprise d'activité sur site, afin de constater les débits possibles. Un point de situation sur le sujet sera donc réalisé en fin d'année. |
| CGT         | Gestion du Temps  | Accord RTT :<br>- Hausse des emplois en forfait à la CDC en embauche et en mobilité<br>- Liste des emplois repères pour lesquels il y a au moins un agent au forfait  |                  |   | La Direction :<br>-renvoie sur ce point aux négociations portant sur le temps de travail.  |
| CGT         | Charge de travail | Evaluation de la charge de travail<br>- Méthode et modalités d'évaluation des charges de travail par poste ?<br>- Quand un dossier RH complet lors des présentations des réorganisations : estimation de charges, la présentation de fiche de poste nouvellement créés et résultats des pesées de poste   |                  |   | La Direction :<br>-renvoie aux négociations portant sur le droit à la déconnexion et aux dispositions du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Etablissement public pour 2021.  |

|         |                           |   |  |
|---------|---------------------------|---|--|
| CGT     | <b>Bureaux mutualisés</b> | <p>Flexoffice / expérience pilote bureaux mutualisés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Point d'étape sur la mise en œuvre de ces expériences, par direction ( phase travaux et adaptation des locaux , phase de mise en place opérationnelle ...)</li> <li>- Combien de personnels concernés par direction</li> <li>- Combien de bureaux mutualisés par direction et par bâtiment</li> <li>- Présentation du poste de travail des bureaux mutualisés (informatique, matériel – bureau, siège, armoire, caisson-téléphonie...)</li> <li>- Présentation des modalités du système d'inscription /réservation d'un bureau</li> <li>- Pour les directions ayant fixé un jour/semaine de présence à l'ensemble des personnels, en cas de manque de bureaux : quelle solution ?</li> <li>- Présentation du traitement sanitaire/COVID des bureaux mutualisés</li> </ul> | <p>La Direction :</p> <p>-indique que le sujet relatif à l'expérimentation de bureaux mutualisés sera traité lors d'une prochaine séance du CSSCT EP.</p>  |
| SNUP    | <b>Badge d'accès</b>      | <p><b>1.Badge accès CDC</b> : la Direction nous a assuré que la notion de « collaborateur » serait retirée du badge d'accès CDC mais sans nous donner plus de précisions quant à l'application de ce changement. Or des personnels ayant renouvelé récemment leur badge nous ont fait part de la persistance de cette inscription.</p> <p>Pouvez-vous nous expliquer les raisons de ce dysfonctionnement puisque ce qui est opéré dans la réalité par la CDC est très différent de ce qui est communiqué dans les instances ? A quel horizon pourra-t-on avoir la certitude que tout nouvel entrant ou personnel demandant le renouvellement de son badge d'accès ne comportera pas la mention « collaborateur » ?</p>  | <p>La Direction :</p> <p>- indique que les nouveaux badges seront progressivement déployés à partir du 15 octobre, d'abord en Ile de France, puis à Bordeaux et Angers après paramétrage des matériels.</p> <p>La mention « collaborateur » ne sera plus présente à partir de cette date.</p>  |
| CFE-CGC | <b>Matériel nomade</b>    | <p><b>Equipements nomades</b></p> <p>Tous les salariés sont-ils désormais équipés, d'équipements nomades ? Smartphones, ordinateurs portables, double-écran si nécessaire à l'activité...</p>   | <p>La Direction :</p> <p>-indique que tous les salariés ont un smartphone et pc portable, 1 écran 22 pouces sur sites ou 2 en fonction des directions.</p> <p>-ajoute qu'il a été demandé aux correspondants informatiques de faire un point sur les besoins d'écrans à la suite de la mise en place du TOD durant les périodes de confinement, afin que tous les agents puissent être le cas échéant rééquipés sur site comme avant la crise sanitaire.</p> |
| SNUP    | <b>Matériel nomade</b>    | <p><b>4.Smartphone CDC</b> : L'obsolescence de certains smartphones professionnels permet difficilement de réaliser les mises à jour de sécurité et complique sérieusement leur utilisation (les outils et applications bureautiques sont mises à jours sur nos postes de travail et ne sont plus compatibles avec des versions trop anciennes d'android). Suite à de nombreuses demandes, le SNUP souhaite que la Direction communique sur le processus à suivre pour changer son smartphone.</p>  | <p>La Direction :</p> <p>-indique que les smartphones obsolètes A3 2017 sont maintenant remplacés en se rendant dans un Kiosque informatique avec un smartphone obsolète qui dysfonctionne.</p> <p>-précise que sur 1250 smartphones A3 2017, 500 sont encore à remplacer.</p> <p>-souligne que les données des smartphones sont à sauvegarder au préalable par les agents</p>   |

|                |                        |   |   |
|----------------|------------------------|---|---|
|                |                        |   |   |
| <b>CGT</b>     | <b>RGPD</b>            | <p>RGPD :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle est la position de la CDC sur le fait que la suite Microsoft 365 est non conforme au RGPD ( source site Assemblée Nationale)</li> </ul> | <p>La Direction :</p> <p>-indique que les relations contractuelles de la CDC avec Microsoft Azure sont <b>conformes à la réglementation RGPD</b>. Ces contrats sont portés par I-CDC.</p> <p>Ces contrats sont revus régulièrement, dans les délais impartis par les instances européennes, afin d'intégrer les améliorations résultant des évolutions constantes et continues de la réglementation mais aussi de la jurisprudence européenne relative à la protection des données à caractère personnel qui vont dans le sens accru de la protection de la vie privée.</p> <p>La dernière analyse par la CDC et I-CDC du « <i>Data Privacy Agreement</i> » (DPA) de Microsoft a été faite en mars 2021. Ce DPA prend en compte les conséquences de l'invalidation du « <i>Privacy Shield</i> » par la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) en proposant des mesures supplémentaires dans le cadre des transferts de données hors Union Européenne et dans le cadre de la divulgation de données à des tiers y compris sur le territoire de l'Union européenne.</p> <p>-ajoute par ailleurs que la politique de la CDC prévoit <b>l'hébergement en interne ou dans un Cloud de confiance des données les plus sensibles</b>, notamment des données de santé, objet des débats à l'Assemblée Nationale sur le « Health Data Hub ».</p> |
| <b>CGT</b>     | <b>Action sociale</b>  | <p>Plan Epargne Chèques Vacances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promotion du dispositif au personnel de la CDC</li> <li>- Extension du dispositif aux agents salariés</li> </ul>      | <p>La Direction :</p> <p>-rappelle que cette prestation s'inscrit dans le cadre de l'action sociale au bénéfice des agents de l'État, prévue par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, le décret du 6 janvier 2006 et la circulaire du 22 décembre 2020 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État.</p> <p>Ce dispositif, qui est proposé aux agents publics <b>sous conditions de ressources</b>, repose sur une épargne de l'agent prélevée mensuellement par le prestataire et abondée d'une participation de l'employeur.</p> <p>-rappelle l'existence d'une <b>fiche Next</b> sur le sujet : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_1938665/commander-des-cheques-vacances">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_1938665/commander-des-cheques-vacances</a></p> <p>-indique qu'il n'est pas envisagé d'étendre ce dispositif aux salariés sous le régime des conventions collectives.</p>   |
| <b>CFE-CGC</b> | <b>Dialogue social</b> | <p><b>Agenda social</b></p> <p>Demande relative au calendrier des futures négociations.</p>   | <p>La Direction :</p> <p>-renvoie à la réunion sur l'agenda social programmée le 16 septembre prochain.</p>   |

|      |                       |  |  |
|------|-----------------------|--|--|
|      |                       |  |  |
| CGT  | Dialogue social       | Calendrier social :<br>- date de son actualisation et sa diffusion<br>- Disposer du calendrier du T1 2022  | La Direction :<br>-renvoie à la réunion sur l'agenda social programmée le 16 septembre prochain.   |
| CFDT | Dialogue social       | 4)La CFDT souhaite connaître le planning des réunions DPP et DS en 2022 (nombre de réunions).  | La Direction :<br>-indique que le calendrier 2022 de ces réunions n'est pas encore arrêté à ce stade.  |
| CGT  | Dialogue social       | Organisation des instances du dialogue social<br>- Bilan 2020-2021 : Ordre du jour et qualité des échanges incompatibles avec la durée des séances<br>- Transformer les réunions préparatoires en réunion supplémentaires des instances<br>- Faire des réunions dédiées sur les RSST , suivi des recommandations, DU, bilan/CR des visites   | La Direction :<br>-indique que des échanges seront programmés en amont des prochaines élections professionnelles pour dresser un premier bilan de l'organisation des instances de dialogue social sur la mandature actuelle.   |
| CFDT | Affichage obligatoire | 1) Sur la base de l'article L2143-7 (modifié par la LOI n°2016 du 8 août 2016) cité ci-dessous, la CFDT souhaite savoir où se trouve le panneau syndical qui informe sur les nominations de DS (information obligatoire envers les organisations syndicales). Par ailleurs, la CFDT demande que soit rappelé la cartographie de l'affichage du Règlement Intérieur.<br><br><b>« Article L2143-7</b><br><br><b>Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)</b><br><br><i>Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.</i><br><br><i>La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.</i><br><br><i>La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué. »</i> | La Direction :<br>-rappelle que le <b>règlement intérieur</b> est accessible depuis la 1 <sup>ère</sup> page de l' « affichage obligatoire » qui se trouve en bas de la page d'accueil de NEXT, et les 4 pages de cet affichage obligatoire sont affichées à chaque entrée des bâtiments de l'Etablissement public.<br>-ajoute que la liste des délégués syndicaux de l'EP est disponible sur la communauté Next « dialogue social » à l'adresse suivante :<br><br><a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_53930/dialogue-social?documentKinds=&amp;explorerCurrentCategory=pl1_55740&amp;mids=&amp;portlet=pl1_53928&amp;types=ALL">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_53930/dialogue-social?documentKinds=&amp;explorerCurrentCategory=pl1_55740&amp;mids=&amp;portlet=pl1_53928&amp;types=ALL</a> |
| UNSA | Tribune syndicale     | <u>Communication/Tribunes syndicales</u> : demande de mise à disposition des anciennes tribunes syndicales dans Next.<br>Il n'y a plus d'archives comme auparavant. C'est un lien dynamique qui écrase la précédente tribune.  | La Direction :<br>-confirme que figure sur Next la Tribune syndicale du mois en cours.   |

|            |            |  |  |
|------------|------------|--|--|
|            |            |  | -rappelle que chaque agent est averti par courriel de la publication de la Tribune, et peut donc la télécharger et la conserver le cas échéant.  |
| <b>CGT</b> | <b>FRR</b> | FRR :<br>Point de situation sur l'organisation du service juridique et communication et situation RH de suivi de l'équipe (nature des actions mises en œuvre , sans citer les personnes) | La Direction :<br>-rappelle que ce sujet relève de la compétence du CSSCT, et qu'un « point d'étape sur la mise en œuvre des préconisations faites suite à l'enquête réalisée par l'ISST au sein du FRR » est prévu à l'ordre du jour du CSSCT local Ile-de-France du 21 septembre prochain. |

**Annexe**

## Perspectives de recours au télétravail

**74 %**  
de l'effectif  
dans un dispositif TT

Rappel de la situation  
au 1/07/2021

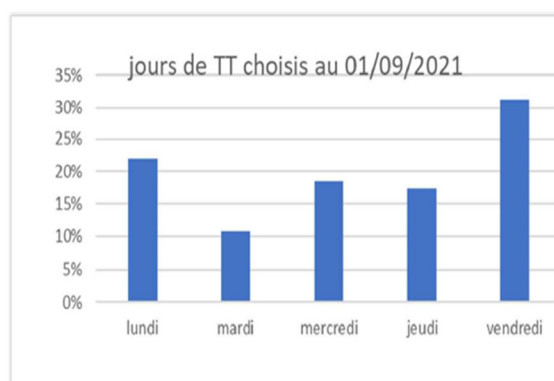
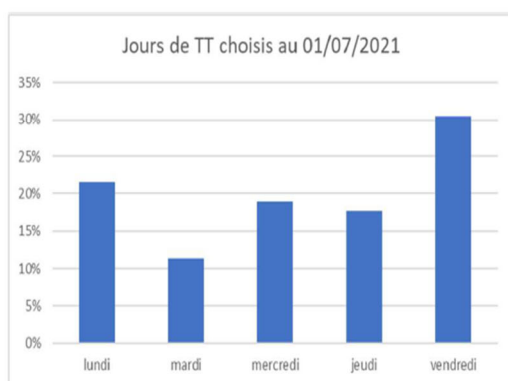
**Flottant : 38 %**  
1 jour : 5 %  
2 jours : 38 %  
3 jours : 19 %

|                      | Flottant    | 1 jour     | 2 jours     | 3 jours    | Total général | %           |
|----------------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------|-------------|
| Ancien Dispositif    |             | 100        | 87          | 65         | 252           | 7%          |
| Ponctuel             | 1304        |            |             |            | 1304          | 38%         |
| Régulier             |             | 69         | 1252        | 587        | 1908          | 55%         |
| <b>Total général</b> | <b>1304</b> | <b>169</b> | <b>1339</b> | <b>652</b> | <b>3464</b>   | <b>100%</b> |

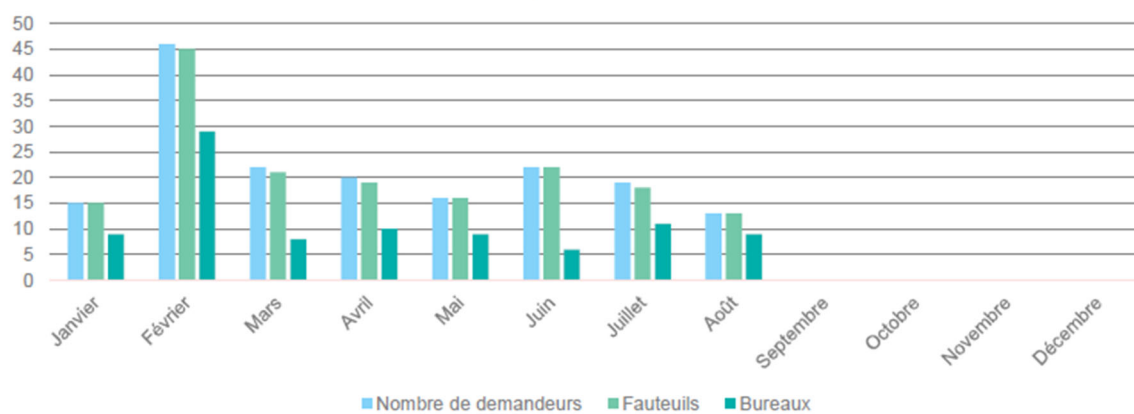
Situation  
au 1/09/2021

**Ponctuel : 40 %**  
1 jour : 3 %  
2 jours : 40 %  
3 jours : 17 %

|                      | Ponctuel    | 1          | 2           | 3          | Total général | %           |
|----------------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------|-------------|
| Ancien Dispositif*   |             | 50         | 63          | 57         | 170           | 4%          |
| Ponctuel             | 1878        |            |             |            | 1878          | 40%         |
| Régulier             |             | 101        | 1799        | 753        | 2653          | 56%         |
| <b>Total général</b> | <b>1878</b> | <b>151</b> | <b>1862</b> | <b>810</b> | <b>4701</b>   | <b>100%</b> |



### Suivi des commandes de matériels mis à disposition en 2021



### Suivi des remboursements de matériels à date

|                      | Nombre de bénéficiaires | Montants remboursés | Montants en cours (soumis à approbation) |
|----------------------|-------------------------|---------------------|--|
| Frais de TOD (08.01) | 1120                    | 75 K€               | -  |
| Accord TT (08.02)    | 911                     | 163 K€              | 4,4 K€                                   |
| Sub vélo (08.03)     | 84                      | 17 K€               | 0,4 K€                                   |