

**REUNION DES DELEGUES SYNDICAUX DU 18 octobre 2021 :
SYNTHESE DES QUESTIONS / REPONSES**

OS	Thèmes	Questions	Réponses
CGT	Télétravail	<p>Accord Télétravail : Respect de l'accord et indemnités pour la période du confinement en regard de la jurisprudence, suite à la décision du tribunal judiciaire de Paris du 28/9/21, la CGT demande sa transposition à la CDC.</p>	<p>La Direction :</p> <p>-indique que, selon son analyse, la Caisse des Dépôts n'est pas dans une situation analogue à celle visée par le jugement. En effet, à compter du 16 mars 2020, seuls les personnels de la Caisse des Dépôts qui étaient en situation de pouvoir travailler à distance ont été placés en TOD ou en télétravail ; le dispositif d'ASA ayant été mis en place pour les autres agents.</p> <p>En outre, l'exclusion du télétravail en période de crise du champ du télétravail ouvrant droit à prise en charge financière a été expressément prévue dans l'accord collectif signé avec les organisations syndicales représentatives (article 4-2 dans sa rédaction issue de l'avenant n°1 du 4 mai 2017)</p> <p>-rappelle en outre que la Caisse des Dépôts a mis en place un dispositif de remboursement des frais générés par l'urgence de la mise en place du TOD dans le cadre du premier confinement.</p> <p>La Caisse des Dépôts a également transposé les modalités prévues par l'accord télétravail pour permettre un accompagnement financier à l'achat d'équipement complémentaires pour les agents placés en TOD du fait de la crise sanitaire.</p> <p>-indique par ailleurs que dans le cadre de l'accord relatif au Télétravail, signé le 1^{er} septembre 2020, plusieurs modalités d'accompagnement à l'équipement bureautique et de mobilier sont prévues (accompagnement financier ou demande de matériels et équipements spécifiques).</p> <p>Enfin, la Direction entend appliquer aux salariés sous convention collective en télétravail un dispositif de versement d'une indemnité forfaitaire, dénommée « forfait télétravail » identique à celui applicable aux fonctionnaires de l'Etat. Cette indemnisation s'appliquera dans les mêmes conditions pour le télétravail occasionnel à distance. Ce dispositif entrera en vigueur de manière rétroactive au 1er septembre 2021.</p>
CGT	Emploi/Mobilité	<p>Contrat de mission : Actuellement, 9 missions de management de transition sont en cours au sein de l'EP, dans les secteurs finances, risques, SI, RH.</p> <p>Combien de personnels sont en relation hiérarchique avec ces managers, par direction (CDC ou structure ayant du personnel CDC) ?</p>	<p>La Direction :</p> <p>-précise la répartition des missions de management de transition en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Missions de direction de projet à la direction des finances (2), à la direction des risques (1), à la DSI (2) • Missions de management de transition au FRR (1), à la direction des risques (1), à la direction des ressources humaines (1), à la DSI (1) <p>-indique que le manager de transition qui a pris ses fonctions au FRR a vocation à manager une équipe dans la période transitoire actuelle, jusqu'à l'arrivée d'un titulaire dont la démarche de recrutement est lancée.</p>

CGT	Emploi/mobilité	Accord mobilité groupe : nombre de personnes CDC à Egis et inversement ? il a été répondu 3 salariés précédemment affectés à EGIS sont en fonction à l'EP. Y a-t-il des salariés CDC à Egis ?	La Direction : -souligne que ce point fait référence à une question posée lors de la dernière réunion des DPP. -indique qu'il n'y a pas de salarié de la Caisse des Dépôts actuellement en fonction à EGIS actuellement.
CFDT	Emploi/mobilité	4.La CFDT a constaté que la durée de nombreux contrats précaires est courte avec une interruption entre les contrats pour que la direction s'évite des titularisations : entre deux contrats quelle est la durée limite d'interruption qui ne coupe pas l'ancienneté	La Direction : -indique que lorsque la durée d'interruption entre deux contrats est inférieure à 4 mois, les contrats sont considérés comme successifs.
CGT	RCC/CAA	CAA et RCC : nombre de demandes déposées (à 15j de la date limite) pour chaque dispositif ?	La Direction : -indique qu'au 13 octobre, 114 dossiers de demandes de RCC ont été déposés (NB : ce nombre doit être distingué du nombre de RCC accordées). -ajoute qu'au 15 octobre, 400 personnes sont dans le dispositif CAA et une soixantaine de demandes sont en cours d'instruction. -renvoie au prochain bilan sur les dispositifs RCC et CAA qui sera présenté au CUEP du 15 décembre.
UNSA	RCC/CAA	CAA et Surcotisations : cf. réunion de septembre et question UNSA. Nous avons constaté que la fiche technique figurant sur NEXT avait bien été modifiée et complétée à la suite de la question soulevée par l'UNSA lors de la DPP du 30 septembre dernier. Il y manque cependant comme nous l'avions demandé en DS et en DPP des indications plus précises avec des exemples notamment concernant le montant estimé de supplément de retraite pour le cas des CAA à 100%, à l'instar de ce qui a été calculé pour les CAA à 80%. Qu'entend-on par « salarié au forfait » (cf p 6) ? Merci de nous communiquer ces données et de les publier dans NEXT dans les meilleurs délais compte tenu de l'échéance très proche du dispositif CAA.	La Direction : -indique les éléments demandés ont été intégrés pour partie dans la FAQ de la fiche service CAA et pour partie avec exemple détaillé à l'appui dans la fiche technique CAA couplée à la fiche service -détaille le texte intégré dans chacune des fiches : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concernant la FAQ de la fiche service CAA à la question « Pour un salarié sous convention collective quel est l'impact de la CAA sur les cotisations retraite ? » : <p>« Afin de neutraliser les impacts du dispositif CAA sur les droits à retraite pour le régime de base de sécurité sociale et la retraite complémentaire et ainsi rétablir le plafond de sécurité sociale sur un temps plein et non un temps partiel, le salarié sous un régime horaire de temps de travail, devra opter pour la sur cotisation lors de sa demande de CAA, que la rémunération perçue soit de 80 % ou portée à 100% dans le cadre des dispositions spécifiques relatives au jours de congés. Pour des exemples de sur-cotisation sur la base d'une rémunération à 80% ou 100% pendant la CAA, voir fiche technique CAA.</p> <p>Les personnels au forfait rémunérés à 80% sur la totalité ou une partie de la CAA peuvent surcotiser sur un salaire à temps plein pour neutraliser les impacts de la CAA sur leur retraite complémentaire. Les personnels au forfait rémunérés à 100% sur la totalité de la CAA ne sont pas concernés par la sur-cotisation ».</p>

- Concernant [la fiche technique CAA](#) annexée à la fiche service en format PDF / PARTIE PRECISIONS CONCERNANT LA REMUNERATION ET LA PROMOTION des salariés :

« Un salarié sous convention collective, avec un indice 600 soit une rémunération brute de 49332,66 € à 100% décide d'entrer dans le dispositif de CAA. En raison des jours utilisés lors de l'entrée dans le dispositif, sa rémunération a été maintenue à 100%.

Le tableau ci-après permet de visualiser ce que représente l'option d'une sur-cotisation dans sa situation.

	50% payé 100% sans sur-cotisation					50 % payé 100% avec sur-cotisation				
	Bases	Tx sal	Cot sal	Tx pat	Cot pat	Bases	Tx sal	Cot sal	Tx pat	Cot pat
Vieillesse plafonnée	20 262,00	6,900	1 398,08	8,550	1 732,40	40 524,00	6,900	2 796,16	8,550	3 464,80
Vieillesse déplafonnée	49 332,66	0,400	197,33	1,900	937,32	49 332,66	0,400	197,33	1,900	937,32
Retraite T1	20 262,00	4,064	823,45	6,096	1 235,17	40 524,00	4,064	1 646,90	6,096	2 470,34
Retraite T2	29 070,66	8,636	2 510,54	12,954	3 765,81	8 808,66	8,636	760,72	12,954	1 141,07
CEG T1	20 262,00	0,860	174,25	1,290	261,38	40 524,00	0,860	348,51	1,290	522,76
CEG T2	29 070,66	1,080	313,96	1,620	470,94	8 808,66	1,080	95,13	1,620	142,70
APEC	49 332,66	0,024	11,84	0,036	17,76	49 332,66	0,024	11,84	0,036	17,76
CET	49 332,66	0,140	69,07	0,210	103,60	49 332,66	0,140	69,07	0,210	103,60
Total cotisations retraite			5 498,52		8 524,39			5 925,64		8 800,36

Le total des cotisations salariales dans le cadre d'une rémunération à 100% sans sur-cotisation est de 5498,52 € sur l'année.

Dans le cadre de la sur-cotisation, il cotisera sur la base de son salaire temps plein mais également sur une base retraite T1 au plafond de sécurité sociale (40,5 KE).

La T2 est le différentiel avec le salaire à temps plein et le plafond de sécurité sociale.

Au final, le coût salarial passe à 5 925,64 soit un delta de charge de 427,12€, soit environ 35,60 € par mois. Le coût patronal passe de 8524,39 € à 8 800,36 €, cette majoration d'environ 275,97 € étant prise en charge par l'employeur. »

-indique que par « salarié au forfait », il convient d'entendre salarié au forfait jours.

Le plafond de sécurité sociale pour les forfaits jours n'est pas réduit en fonction du temps de travail. Il reste donc fixé à 3428 € sur la durée du dispositif. La surcotisation peut donc être choisie et ne trouvera à s'appliquer que dans le cadre d'une rémunération à 80 % ; la surcotisation permettra alors de calculer les cotisations de retraite sur une rémunération à 100 % et non pas à 80%.

Pour le personnel au décompte horaire, le plafond de sécurité sociale est proratisé en fonction du temps de travail, donc à 50% en moyenne sur la durée de la CAA, comme indiqué dans les avenants.

La surcotisation permet donc de rétablir le plafond sur un temps complet et non pas sur la « notion de temps partiel retenu à 50 %, indépendamment de la notion de rémunération à 100% ou à 80 %.

			Concernant la base de cotisation retenue à 50% pour les salariés alors qu'ils sont rémunérés à 100%, il est rappelé que le plafond de sécurité sociale est fixé en fonction du temps de travail et non en fonction de la rémunération (circulaire N° DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 et BOSS n°820). En moyenne, le temps de travail est de 50 % si l'on considère une période travaillée à 100 % et une période non travaillée.
UNSA	Rémunération	Barème apprentis : à quel moment sera-t-il publié sur NEXT ? Les points supplémentaires attribués selon le niveau de diplôme préparé sont-ils identiques à ceux des salariés sous convention collective ?	La Direction : -indique que le barème va être mis en ligne sur Next dans les tous prochains jours, dans une version actualisée tenant compte de l'augmentation du SMIC au 1 ^{er} octobre 2021. -précise que lorsqu'il est indiqué que les « <i>sur décision de la CDC, cette rémunération est majorée en fonction des diplômés</i> » : -De 10 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC -De 20 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC + 2 <i>minimum</i> . », le terme « points » ne fait pas référence à des points privés mais à une hausse du pourcentage du SMIC. Ainsi, pour un apprenti de 21/25 ans en 1 ^{ère} année, 10 points de majoration correspondent à 53+10 = 63% du SMIC.
CGT	Gestion du temps	Négociation sur le temps de travail : à quel moment, dans quel document de cette négociation il y a une information sur la liste des emplois-repère ayant au moins un agent au forfait ?	La Direction : -indique qu'il a d'ores et déjà été transmis, dans le cadre des négociations, deux tableaux sur l'évolution du nombre d'agents au forfait et au décompte horaire 2019-2020 par direction, le nbre d'agents au forfait et au décompte horaire par statut et genre. -communique en annexe la liste des emplois-repère pour lesquels au moins un agent est au forfait-jours.
CGT	Gestion du temps	EIS : La Direction 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. Quand est-ce qu'il y aura enfin une présentation aux IRP ? Les agents au forfait sont-ils concernés par l'EIS ?	La Direction : -indique que cette annexe précise que les engagements Internes de service « ne s'appliquent pas aux personnels relevant d'un forfait-jours ». -rappelle que les cadres relevant du forfait-jours disposent d'une grande latitude dans l'organisation de leur temps de travail. -précise que l'actualisation des EIS, dans le cadre de la pérennisation de la plage d'ouverture maximale des services 7h-20h, fait actuellement l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives. .
SNUP	Gestion du Temps	1/ Des personnels nous remontent des difficultés quant à la possibilité d'accoler des jours de congés à leur période de TT sans qu'il y ait pour autant une quelconque raison de service. Pouvez-vous nous confirmer que cette pratique opérée dans certains services et qui va à l'encontre du respect du droit à la	La Direction : -rappelle que l'article 4-2 de l'accord télétravail prévoit que « hors absences ou congés, la présence minimale dans les locaux de la CDC est de deux jours par semaine dans le cadre du télétravail, sauf dérogation dans les cas définis aux alinéas 13 et 15.

		déconnexion n'est pas conforme aux engagements de la Direction?	<p>La mise en œuvre de ces dispositions ne peut avoir pour effet d'isoler les personnels de leur collectif de travail par la combinaison récurrente de jours de télétravail et de jours d'absence ou de congés.</p> <p><i>Le supérieur hiérarchique veille à l'équilibre entre la souplesse laissée à l'organisation du travail de l'agent et cette nécessité de maintenir le lien avec le collectif de travail.»</i></p> <p>-indique en conséquence que le manager peut valider une demande de congés annuels, jour DG, jour RTT, jour crédit d'heures, jour bonification, qui aurait pour effet que l'agent ne soit pas présent 2 jours sur site ; sous réserve que cette situation ne soit ni répétitive ni régulière afin de ne pas couper l'agent du collectif de travail.</p>
CFDT	Vaccination grippe	1.planning de la vaccination "grippe" à la CDC,	<p>La Direction :</p> <p>-indique que les vaccins anti-grippe seront livrés lors de la 2ème quinzaine de novembre.</p>
CFDT	Vaccination COVID	2.est-il prévu de procéder au 3ème vaccin covid à la CDC , si oui avec quel vaccin ?	<p>La Direction :</p> <p>-indique que le service médical se met en situation de pouvoir prendre les inscriptions pour les rappels de vaccination contre la Covid-19 concernant les publics prioritaires.</p>
CGT	AGR	Augmentation de la tarification Agr et prise en charge par employeur	<p>La Direction :</p> <p>-confirme que l'AGR a appliqué une augmentation de ses tarifs de 2% au 1^{er} octobre 2021.</p> <p>-indique qu'une augmentation de la participation employeur n'est pas envisagée.</p> <p>-souligne que l'AGR doit faire face à la situation post COVID, notamment à une hausse du coût des denrées ainsi qu'à une pénurie des matières premières.</p> <p>-rappelle qu'en 2020, l'AGR a mis en place de nouveaux services tels que le Click & Collect, l'affichage digital et la captation de la fréquentation. Elle s'engage à poursuivre sa démarche qualité et ses évolutions technologiques et digitales.</p>
CFDT	AGR	3.suite à l'augmentation des tarifs de l'AGR , la CFDT demande l'augmentation de la subvention employeur,	<p>La Direction :</p> <p>-indique qu'une augmentation de la participation employeur n'est pas envisagée.</p>

SNUP	AGR	2/ Restauration collective : La fluidification des différentes cantines de l'EP implique un décompte des flux d'entrées et de sorties. Compte tenu de la forte congestion sur la majeure partie des plages horaires, quels sont les paramètres pris en considération pour déterminer l'affluence en temps réel ?	<p>La Direction :</p> <p>-indique que sont pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les passages en caisses - Les mesures d'affluence réalisées par les systèmes de captation dans la zone de distribution et la salle à manger de chaque site (sauf à Bordeaux où le système ne compte aujourd'hui que les entrées/sorties dans l'espace de restauration, en attendant Amédée qui disposera du même système que les autres sites). Cette information (sauf concernant Bordeaux) est relayée par Next et le site Internet de l'AGR (à court terme également sur application smartphone). Ces mesures instantanées seront enrichies dans l'avenir de mesures prédictives permettant de connaître l'affluence prévue selon un curseur de temps à la main du convive.
SNUP	AGR	3/ Cafétéria 56 RDL : au vu de l'affluence à la cantine du 56 RDL, les personnels ont du mal à comprendre qu'il y ait si peu de places assises à la cafétéria du 56 RDL. Une optimisation de l'espace de la cafétéria du 56 RDL par l'augmentation des tables avec chaises à disposition est-elle envisagée afin d'améliorer la QVT des agents (temps de pause) ?	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rappelle que la disposition et l'affectation des surfaces des locaux, et donc des places assises et le mobilier afférent, est contrainte actuellement par les dispositions du protocole sanitaire en vigueur et de sa déclinaison dans les espaces de restauration des immeubles de la CDC (notamment la suppression des mange-debout) -souligne cependant que le nombre de places assises au restaurant du 56 RDL est revenu au même niveau qu'avant crise.
SNUP	Prêts MSG	4/ Sans compter les taux plus favorables de la place, les taux d'intérêt de la Mission Sociale Groupe continuent de baisser (de 0,71%, 0,79 et 0.83%, selon les maturités) et les collaborateurs ayant souscrit un prêt en direct avec la MSG, continuent à payer un taux d'intérêt de 1,39% soit, pour la plus grande maturité, une différence de 56 points de base. A quel moment la Direction compte-t-elle prendre les mesures nécessaires pour faire bénéficier à ces collaborateurs ces taux comme elle le fait déjà pour les rachats de prêt ?	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -rappelle que deux renégociations de taux ont été menées en 2014 et 2017 à la suite d'évolutions de la courbe des taux très significatives (supérieures à 1 point). La dernière renégociation du taux des prêts immobiliers a été mise en œuvre en 2017 et le taux retenu était celui qui était en vigueur au 1^{er} janvier 2017, à savoir 1,39%. -indique que depuis cette date, les conditions générales des prêts de la MSG ont été améliorées, grâce à la différenciation des taux pratiquée selon la durée des prêts. La Banque de France, a décidé de découper son taux unique en trois tranches de durées des prêts en 2017. Comme nous nous référons à ces taux publiés au JO par le Ministère des Finances, nous avons suivi cette évolution et nous diffusons également trois taux en fonction de la durée du prêt. Au 1^{er} juillet 2021, ces taux sont les suivants : • <i>Pour un prêt dont la durée est supérieure à 20 ans : 0,86 %</i>

			<ul style="list-style-type: none"> • Pour un prêt dont la durée est comprise entre 10 et 20 ans : 0,82 % • Pour un prêt dont la durée est inférieure à 10 ans : 0,73% <p>Nous constatons que le gain généré par ces taux serait très limité pour les prêts dont la durée initiale était supérieure à 10 ans (-0,57 point) et a fortiori pour les prêts dont la durée initiale était supérieure à 20 ans (-0,53 point).</p> <p>-ajoute que les taux d'intérêt des prêts immobiliers de la MSG au 1er octobre 2021 diminuent faiblement (- 0,03 point) par rapport aux taux du 1er juillet 2021</p> <p>-souligne que le taux de 1,39% reste compétitif au regard des taux proposés aujourd'hui par la plupart des établissements de crédit :</p> <p>15 ans : de 0,60 à 1,90% - Moyenne à 0,90% (hors frais bancaires - source PAP)</p> <p>20 ans : de 0,65 à 2,10% - Moyenne à 1,05% (hors frais bancaires - source PAP)</p> <p>25 ans : de 0,90 à 2,30% - Moyenne à 1,20% (hors frais bancaires - source PAP)</p> <p>-souligne qu'à la différence de la MSG, les banques pratiquent par ailleurs des frais de procédure qui viennent alourdir notablement les taux ainsi affichés. Le différentiel réel avec les taux de la MSG se trouve donc réduit d'autant.</p> <p>Plus précisément, les frais bancaires renchérissent les taux d'intérêt de 0,4 % à 1% du montant du capital emprunté ; les banques en ligne facturent des montants forfaitaires de constitution de dossier.</p> <p>Le caractère compétitif est attesté par le fait que le service des prêts constate que les demandes de remboursement anticipé total de la part de nos emprunteurs sont peu nombreuses.</p>
UNSA	IPSEC	<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) et redemandé en DS de septembre.	La Direction : -indique que des discussions sont en cours avec l'IPSEC sur ces sujets.
CGT	Dialogue social	Présentation de l'expérience flex-office : date de l'instance qui va traiter ce point	La Direction : -indique que la démarche de réflexion opérationnelle sur les postes de travail mutualisés a été présentée au CSSCT de l'Etablissement public le 14 octobre dernier.
UNSA	Dialogue social	<u>Réunions TEAMS (mixtes en présentiel ou non)</u> : Nous constatons parfois la présence de personnes non conviées/non habilitées à participer à des réunions ou instances, ce qui ne saurait se produire avec des réunions uniquement en présentiel.... Qu'en est-il de la déontologie et du respect des règlements ?	La Direction : -indique que la Direction contrôle la liste des participants aux réunions en amont, par l'invitation des seuls personnels habilités à y participer, et par une vérification des présents effectuée en début de séance. -invite les représentants du personnel à lui faire remonter toute anomalie qu'ils constateraient en la matière.

UNSA	Dialogue social	<p>Réunions NAO 2021/22 : pouvez-vous nous confirmer que les éléments et documents ad-hoc seront communiqués aux OS en temps et en heure et non la veille de la 1ère réunion début novembre</p>	<p>La Direction : -indique que les documents relatifs à la première réunion des NAO devraient être envoyés 5 jours ouvrés avant la réunion (soit le 2 novembre pour une réunion programmée le 9 novembre), hors le rapport de situation comparée.</p>
CGT	FRR	<p>FRR : bien que ce soit un point suivi en CSSCT, la DRH doit rester vigilante sur les conditions de travail au sein de la DJC et sur les possibilités de mobilité . La manager de transition de la DJC est-elle en « contrat de mission » ?</p>	<p>La Direction : -rappelle que ce sujet relève de la compétence du CSSCT et n'a pas vocation à être traité dans cette réunion.</p>
CGT	Messagerie professionnelle et sécurité informatique	<p>la question suivante en DPP de septembre a-t-elle fait l'objet d'une réponse ?</p> <p><u>Rappel d'une précédente question DPP :</u> DSI : en attente de réponses aux 2 questions</p> <p><u>Question n°6033 :</u></p> <p>15) Complément demandés à la réponse de la Direction à la question DPP n°5041 : <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. 5625 fausses alertes ont été recensées. 271 incidents ont été constatés et remontés au management. Parmi ces incidents, 24 incidents significatifs ont été remontés à la branche RH et/ou juridique.</i></p> <p>Quelles suites sont données à ces 24 incidents. Quelle est la procédure en la matière.</p> <p><i>Les données sont purgées des systèmes par des batchs automatiques sur les serveurs ICDC. Les équipes DRG en charge de la cybersécurité vérifient la purge effective de ces données.</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>En quoi consiste le renforcement graduel de la supervision des fuites d'information ?</p> <p><u>Réponse de la Direction :</u></p>	<p>La Direction : -confirme qu'une réponse sera apportée sur ce point aux DPP dans les tous prochains jours.</p>

		<p>Il sera répondu ultérieurement à cette question.</p> <p>Il sera répondu à cette question avant la prochaine réunion de la délégation des personnels privés.</p>	
CFE-CGC	Next	<p>Accès à NEXT Serait-il possible que les personnels fonctionnaires « mis à disposition » puissent avoir accès à l'intranet NEXT CDC en tant que personnel de la CDC ?</p>	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -souligne que la question porte sur les fonctionnaires, et ne relève donc pas de la compétence de l'instance ; -indique que les agents mis à la disposition de par la loi (CNP, BPCE), n'ont pas accès à Next en tant que tel, mais ont été mis en contact avec le CRC RH, qui leur adresse les flash infos susceptibles de les intéresser, et se tient à leur disposition pour répondre à leurs questions sur les différents sujets RH.
CFE-CGC	Déplacements professionnels	<p>Agence FCM Des commandes de billets de train et de réservation d'hôtel, déposées bien à l'avance (8 jours ou même 15 jours avant l'événement), restent en attente jusqu'à la veille du départ et souvent ne peuvent être honorées car les TGV sont alors complets ; les hôtels choisis ne peuvent être réservés car ils affichent « complet » eux aussi. Qu'est-il possible de faire ?</p>	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -indique qu'un plan d'action a été mis en place par FCM Travel afin de garantir aux agents de la Caisse des Dépôts de meilleurs délais de réponses. Ainsi, les équipes dédiées de FCM Travel sont réorganisées, afin qu'elles soient composées de suffisamment d'agents pour traiter les demandes en temps et en heure. Les agents sont également invités à effectuer leurs réservations simples et notamment de train et d'hôtel, via la plateforme, afin de permettre aux équipes de FCM Travel de disposer de plus de temps pour traiter les demandes complexes.
CFDT	Accès bâtiments	<p>5. Accès des mineurs à la CDC (notamment pour les stages de 3ème) : la direction ne donne pas accès aux bâtiments alors que ces stages sont programmés,</p>	<p>La Direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> -confirme que le principe est l'interdiction d'accès des mineurs aux bâtiments de la Caisse des Dépôts -prend le point sur la situation particulière des stagiaires de 3^{ème}.

Annexe : liste des emplois-repères pour lesquels au moins un agent est au forfait jours :

Emplois-repères

Acheteur
Admin de données métiers
Agent de sécurité/sureté
Agent des flux
Agent des services intérieurs
Analyste comptable
Analyste conformité bancaire et financière
Analyste data
Analyste financier
Analyste marketing
Analyste quantitatif - risque financier
Analyste risq financiers
Assistant budgétaire
Assistant de communication
Assistant organisateur
Assistant social
Attaché de presse
Auditeur
Cadre Dirigeant
Chargé animation de réseau
Chargé d'affaires générales
Chargé de budget
Chargé de communication
Chargé de formation
Chargé de marketing
Chargé de mécénat
Chargé de mission syndicale
Chargé de montage d'opérations
Chargé de pilotage des données
Chargé de sécurité/sureté
Chargé des études éco financières et extra-financières
Chargé du contrôle interne
Chargé du pilotage financier extra-financier et stratégique
Chargé ingénierie de projets
Chargé projet financier/inves
Chargé qualité
Chargé recrut/mobilité
Chargé relation clientèle
Chargé relations sociales
Chargé service intérieur flux
Chef de projet ingénierie formation
Chgé opé prestations clients
Chrg assist aux opé et réseau
Chrg d'assistance utilisateurs
Chrg de projet SI et ou applic
Chrg développement commercial
Chrg études et/ou projets RH
Chrg gest admin et paye
Chrg mesure des perf et risq
Chrg prod prudentielle
Chrg relat institutionnelles

Chrg technique du bâtiment
Comptable
Comptable réglementaire
Concepteur fonctionnel
Conducteur d'opérations immo
Conseiller
Conseiller RH/Conseiller carrière
Consolideur
Contrôleur comptable
Contrôleur de gestion
Contrôleur permanent
Contrôleur risques financiers
Data analyste
Data scientist
Document/archive/biblio/icono
Expert sécurité des SI
Fonction Direction générale
Gérant portefeuilles délégués
Gérant portefeuilles en direct
Gestionnaire administratif RH
Gestionnaire de part/d'actif
Gestionnaire middle-office fin
Gestionnaire relation clientèle
Graphiste/Maquettiste
Gst actif passif alloc d'actif
Gst opé prestations clients
Gst ressources humaines
Juriste
Médecin
Négociateur actifs financiers
Normalisateur comptable
Organisateur
Rédacteur
Resp du pilotage financ extra-financ et stratégique
Responsable affaires générales
Responsable analyse financière
Responsable comptable
Responsable conformité bancaire et financière
Responsable de communication
Responsable de produit digital
Responsable gestion admin/payé
Responsable gouvernance des données
Responsable juridique
Responsable marketing
Responsable organisation
Responsable post marché
Responsable qualité
Responsable relation clientèle
Responsable sécurité des SI
Responsable sécurité/sureté
Responsable service social
Responsable SI métier
Responsable support SI
Responsable technique bâtiment

Responsable trésorier
Rsp actif passif alloc d'actif
Rsp administratif et financier
Rsp animation de réseau
Rsp assistance opé et réseaux
Rsp contrôle de gestion/budget
Rsp contrôle permanent
Rsp de développement RH
Rsp de domaine fonctionnel SI
Rsp de gestion des quotas
Rsp de middle office financier
Rsp des études éco et fin
Rsp des risques financiers
Rsp développement commercial
Rsp doc/archives/biblio/icono
Rsp gest part et actifs
Rsp gestion portefeuille marché
Rsp immobilier/logistique/flux
Rsp ingé de projets fin/invest
Rsp mesure des perf et risq
Rsp opé prestations clients
Rsp prod prudentielle
Rsp ressources humaines
Secrétaire / Assistant
Tech dev et anim commerciale
Technicien comptable
Urbaniste des SI