

**REUNION DES DELEGUES SYNDICAUX DU 21 mars 2022
SYNTHESE DES QUESTIONS/REPONSES**

OS	Thèmes	Questions	Réponses																																																							
CFDT	Télétravail	<p>Les personnels ont reçu le flash info n°526 – 17 février 2022 « recours au télétravail pour anticiper les perturbations du trafic RATP du vendredi 18 février ».</p> <p>Nous souhaitons aussi que les personnels utilisent le télétravail mais désapprouvons l'invitation à utiliser un jour de télétravail sur le contingent de 45 jours. En effet, nous considérons notamment que cette grève de transport pèse spécifiquement sur les personnels d'Ile de France.</p> <p>Nous vous demandons donc d'introduire une marge de manœuvre dans tempo pour qu'un jour spécial soit accordé, sans diminuer les 45 jours. De même, les personnes dont le jour habituel de télétravail ne tombe pas le vendredi ne devraient pas non plus être pénalisés.</p>	<p>Le flash info du 17 février avait vocation à permettre aux personnels qui n'étaient pas en mesure de se rendre sur leur lieu de travail en raison des perturbations des transports en commun, d'utiliser les souplesses permises par l'accord "télétravail", en invitant les managers à faire preuve de la plus grande bienveillance en la matière. L'anticipation d'un jour de télétravail fixe, l'utilisation d'un jour de télétravail ponctuel ou encore l'adaptation des horaires de la journée, étaient ainsi présentées comme des possibilités permettant de répondre à la situation.</p>																																																							
CGT	Télétravail	télétravail et postes non éligibles	<p>La liste des emplois repères non éligibles au télétravail figure dans Next, dans la partie « ressources » de la fiche Télétravail : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/744692465_DBFileDocument/liste-des-emplois-reperes-non-eligibles-au-teletravail</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Libellé Filière</th> <th>Code Famille</th> <th>Libellé Famille</th> <th>Code ER</th> <th>EMPLOIS REPERE NON ELIGIBLES AU TELETRAVAIL - Libellé de l'emploi repère (nomenclature GPEC 2012)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>902</td> <td>Logistique</td> <td>090204</td> <td>Chargé des services intérieurs ou des flux</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090205</td> <td>Agent des services intérieurs</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090207</td> <td>Chargé de sécurité / sûreté</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090208</td> <td>Agent de sécurité / sûreté</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090210</td> <td>Technicien imprimerie reprographie</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090213</td> <td>Chargé technique du bâtiment</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090215</td> <td>Agent technique du bâtiment</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>090216</td> <td>Agent des flux</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td>1201</td> <td>Conditions de travail et hygiène</td> <td>120101</td> <td>Medecin</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>120102</td> <td>Infirmier</td> </tr> </tbody> </table>	Libellé Filière	Code Famille	Libellé Famille	Code ER	EMPLOIS REPERE NON ELIGIBLES AU TELETRAVAIL - Libellé de l'emploi repère (nomenclature GPEC 2012)		902	Logistique	090204	Chargé des services intérieurs ou des flux				090205	Agent des services intérieurs				090207	Chargé de sécurité / sûreté				090208	Agent de sécurité / sûreté				090210	Technicien imprimerie reprographie				090213	Chargé technique du bâtiment				090215	Agent technique du bâtiment				090216	Agent des flux	Ressources humaines	1201	Conditions de travail et hygiène	120101	Medecin				120102	Infirmier
Libellé Filière	Code Famille	Libellé Famille	Code ER	EMPLOIS REPERE NON ELIGIBLES AU TELETRAVAIL - Libellé de l'emploi repère (nomenclature GPEC 2012)																																																						
	902	Logistique	090204	Chargé des services intérieurs ou des flux																																																						
			090205	Agent des services intérieurs																																																						
			090207	Chargé de sécurité / sûreté																																																						
			090208	Agent de sécurité / sûreté																																																						
			090210	Technicien imprimerie reprographie																																																						
			090213	Chargé technique du bâtiment																																																						
			090215	Agent technique du bâtiment																																																						
			090216	Agent des flux																																																						
Ressources humaines	1201	Conditions de travail et hygiène	120101	Medecin																																																						
			120102	Infirmier																																																						
UNSA	Télétravail	Télétravail : est-il possible pour les agents en télétravail flexible de poser des ½ journées ?	Oui les jours de télétravail ponctuel sont sécables .																																																							
CFDT	Gestion du Temps	<p>Les règles actuelles CDC font que la gestion du temps ne peut pas saisir d'allocation de temps pour les agents les jours où ils sont en TOD ou en télétravail.</p> <p>De ce fait les aidants familiaux (badgeurs) qui ont par exemple des rendez-vous pour accompagner leurs proches = rdv médicaux ou medico sociaux (= non liés à la maladie stricto sensu comme par ex: conseil de vie sociale en ESAT, accompagnement au projet personnalisé etc...) doivent effectuer une vacation minimale sur site...</p> <p>Cependant cela manque de souplesse et de facilitation pour les agents aidants familiaux car il est parfois épuisant de venir faire une vacation de 4h sur site à Paris pour repartir ensuite en réunion dans une institution proche du domicile...</p> <p>Peut-on prévoir pour les aidants familiaux qui ont des rendez-vous en 1/2 journée pour leurs proches près de leur domicile, quand celui-ci n'est pas très proche du bureau, d'autoriser de saisir une allocation de temps en heures pour cette demi-journée alors qu' ils ont été en TOD ou télétravail le reste du temps ?</p> <p>A ce jour la gestion du temps traite cela comme 1/2 journée enfant malade et défalque 1/2 RTT pour le reste du temps (ou 1/2 CH) ce qui n'incite pas les aidants familiaux (badgeurs) à prendre cette mesure...car ils doivent forcément poser 1/2 journée pour que la CDC leur impute l'autre 1/2 journée en temps aidants familiaux.</p>	La réponse sera apportée ultérieurement																																																							

CFDT	Gestion du Temps	Qu'en est-il de l'allocation de temps donnée à un salarié lors d'une visite médicale obligatoire en milieu hospitalier. Normalement sur présentation d'un certificat médical, la personne pouvait prendre suivant ses besoins 1 journée ou demi-journée	La réponse sera apportée ultérieurement
CFDT	Gestion du Temps	Qu'en est-il de l'allocation de temps donnée à un salarié RQTH lors d'une visite médicale obligatoire en milieu hospitalier. Normalement sur présentation d'un certificat médical, la personne pouvait prendre suivant ses besoins 1 journée ou demi-journée	<p>Les mesures « gestion du temps » pouvant être mobilisées dans le cadre de l'accord handicap 2021-2023 sont détaillées ci-après. Ces mesures s'adressent uniquement aux agents déclarés en situation de handicap et n'impactent pas les jours de congés annuels et les jours RTT.</p> <p>Les mesures gestion du temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> •« Quatre jours de dispense d'activité par an sont accordés, sous réserve de présentation d'un justificatif médical, dans le cadre d'un suivi de protocole de soins consécutifs au handicap, programmé en milieu hospitalier ou en milieu médico-social. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée ; •Une réduction du temps de travail d'une heure trente par jour destinée à compenser la fatigabilité des personnels en situation de handicap est accordée par période maximum de trois mois renouvelables sur avis conforme du médecin du travail et de prévention ; •Un jour de dispense d'activité par an est accordé, sous réserve de présentation d'un justificatif, dans le cadre du test, de la réparation ou de l'entretien d'un matériel adapté au handicap (fauteuil roulant, prothèse, orthèse...). Cette journée peut être fractionnée en demi-journée ; •Sur avis conforme du médecin du travail et de prévention une dérogation d'une journée hebdomadaire est accordée à l'agent pour une période maximum de trois mois renouvelables une fois, afin de recevoir des soins médicaux s'inscrivant dans une prescription médicale ; •Une journée de dispense d'activité est accordé aux agents souhaitant déposer leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) afin de faciliter leurs démarches administratives ; •Une journée de dispense d'activité peut également être accordée aux agents qui renouvellent leur demande auprès de la MDPH. La journée de dispense concerne soit le déplacement à la MDPH, soit la journée de constitution du dossier chez le médecin traitant ; •Sur prescription du médecin de prévention / du travail, pour une durée déterminée leur permettant de faire face à une situation temporaire liée à leurs obligations de soins ou à leur état de santé, les personnels en situation de handicap placés en télétravail peuvent être présents sur site moins de 2 jours par semaine ». <p>Ces motifs d'absences n'étant pas dématérialisés dans @tempo, les personnes souhaitant bénéficier de ces mesures doivent faire parvenir au service de gestion du temps un formulaire d'autorisation d'absence visé par leur hiérarchie (le manager doit connaître par avance la date de l'absence), en indiquant dans la rubrique « commentaire » la mesure souhaitée et en joignant le justificatif approprié (le justificatif est uniquement pour l'équipe gestion du temps qui est tenue au secret professionnel , il n'y a aucune obligation de partager ce justificatif avec le manager).</p> <p>La fiche synthétique de l'accord handicap est disponible sur Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2437420/nouvel-accord-handicap-2021-2023</p>
UNSA	Gestion du Temps	Gestion du temps-@tempo : demande d'amélioration de l'interface avec affichage de l'historique des congés sur 1 an minimum	L'interface permet de visualiser une année glissante d'historique d'absences.
UNSA	Gestion du Temps	Jour RTT supplémentaire : où en est-on de l'étude concernant l'attribution d'un jour supplémentaire RTT au titre de 2021 ?	La Direction maintient sa réponse initiale. Il résulte en effet de l'analyse menée avec DJF que les dispositions de l'accord RTT, prévoyant la comptabilisation des jours fériés de manière forfaitaire, sont conformes au droit de la fonction publique (cf. question écrite n°64242 du 23 juillet 2001) et au code du travail (cf. question écrite n°15815 du 15 décembre 2005; Cass.soc., 2 juillet 2002, n°s00-41.712 à 00.41-718). En outre, le fait d'avoir attribué par le passé un jour de congé supplémentaire ne constitue pas un usage dès lors que cette attribution n'a pas été répétée sur plusieurs années (cf. Cass.soc., 16 nov 1977, n°75-41.061).
UNSA	Gestion du Temps	MATT : demande d'ajout d'un autre exemple pour les agents entrant dans le dispositif en cours d'année sur la fiche NEXT « Articulation entre MATT, CET et autres jours de congés »	Un autre exemple sera ajouté sur la fiche Next prochainement.
CFE-CGC	EPA	EPA et Promotions : Pourriez-vous nous rappeler quand sera communiqué le bilan de la dernière campagne d'EPA ? A quelles dates seront communiquées les promotions publiques et privées ?	Le bilan de la campagne EPA sera présenté le 23 juin dans le cadre de la réunion conjointe des commissions des personnels publics et des salariés du CUEP. S'agissant des promotions des personnels privés, la commission de promotion se tiendra le 29 mars.
CGT	EPA	EPA : commentaire des n+2	L'Autorité hiérarchique prend connaissance du bilan et des commentaires saisis par le SHD et le collaborateur, puis ajoute une appréciation générale et valide l'entretien annuel. La Direction prend le point exprimé en séance concernant des cas de commentaires d'AH qui viendraient évaluer l'évaluation faite par le SHD de l'agent, et renvoie à la réunion de bilan des campagnes pour échanger sur les enseignements à en tirer pour la prochaine campagne.

SNUP	Rémunération	Compte tenu de la crise actuelle et des répercussions sur l'inflation, la Direction compte-t-elle octroyer une prime aux salariés ? Cette demande fait sens au regard des propos du DG dans la presse et des résultats particulièrement élevés qui seront annoncés dans les prochains jours.	L'accord-cadre Emploi/Parcours/Compétences signé en 2021, favorise l'évolution des rémunérations en mettant en place des mesures soutenant le pouvoir d'achat grâce à la meilleure reconnaissance des parcours et des compétences (hausse de l'enveloppe des augmentations individuelles, garanties pour les rémunérations les moins élevées, garanties d'évolution pour les rémunérations indicées des salariés sous convention collective).																																																										
CGT	Rémunération	demande de la Cgt de l'ouverture d'une négociation sur le pouvoir d'achat (prime)	Même réponse que question précédente.																																																										
CGT	Rémunération	revalorisation de la valeur du point	Des annonces ont été faites ces derniers jours par la ministre chargée de la fonction publique concernant une augmentation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique avant l'été. Toutefois, à ce stade, en l'absence de texte mettant en oeuvre cette décision, il est prématuré pour la Caisse des Dépôts d'arrêter une position concernant une éventuelle révision de la valeur du point d'indice des salariés sous convention collective.																																																										
UNSA	Rémunération	Demande d'un bilan relatif à l'attribution de la prime inflation (par qualification/, répartition F/H)	<p>Voici les éléments par genre et par qualification</p> <table border="1" data-bbox="1172 472 1834 661"> <thead> <tr> <th colspan="2">Indemnité inflation par genre</th> </tr> <tr> <th>Sexe</th> <th>Nombre de collaborateurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F</td> <td>767</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>282</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1049</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="2047 451 2567 1060"> <thead> <tr> <th colspan="2">Indemnité inflation par catégories et qualifications</th> </tr> <tr> <th>Catégories et qualifications</th> <th>Nombre de collaborateurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MINES</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Catégorie A</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Catégorie B</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Catégorie C</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>PRIVE</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>DET</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>TSU</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>CAE</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Stagiaire</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Apprenti</td> <td>225</td> </tr> <tr> <td>Fonctionnaire</td> <td>532</td> </tr> <tr> <td>Catégorie A</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Catégorie B</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td>Catégorie C</td> <td>420</td> </tr> <tr> <td>CDP</td> <td>213</td> </tr> <tr> <td>Catégorie A</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>Catégorie B</td> <td>87</td> </tr> <tr> <td>Catégorie C</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1049</td> </tr> </tbody> </table>	Indemnité inflation par genre		Sexe	Nombre de collaborateurs	F	767	H	282	Total	1049	Indemnité inflation par catégories et qualifications		Catégories et qualifications	Nombre de collaborateurs	MINES	4	Catégorie A	1	Catégorie B	1	Catégorie C	2	PRIVE	29	DET	2	CEB	4	CEA	13	AET	8	TSU	2	CAE	4	Stagiaire	42	Apprenti	225	Fonctionnaire	532	Catégorie A	15	Catégorie B	97	Catégorie C	420	CDP	213	Catégorie A	53	Catégorie B	87	Catégorie C	73	Total	1049
Indemnité inflation par genre																																																													
Sexe	Nombre de collaborateurs																																																												
F	767																																																												
H	282																																																												
Total	1049																																																												
Indemnité inflation par catégories et qualifications																																																													
Catégories et qualifications	Nombre de collaborateurs																																																												
MINES	4																																																												
Catégorie A	1																																																												
Catégorie B	1																																																												
Catégorie C	2																																																												
PRIVE	29																																																												
DET	2																																																												
CEB	4																																																												
CEA	13																																																												
AET	8																																																												
TSU	2																																																												
CAE	4																																																												
Stagiaire	42																																																												
Apprenti	225																																																												
Fonctionnaire	532																																																												
Catégorie A	15																																																												
Catégorie B	97																																																												
Catégorie C	420																																																												
CDP	213																																																												
Catégorie A	53																																																												
Catégorie B	87																																																												
Catégorie C	73																																																												
Total	1049																																																												
UNSA	Rémunération	Demande de communication des taux d'atteinte PVOC 2021 (par direction)	Les campagnes sont encore en cours. Ces éléments seront intégrés au bilan global des campagnes qui feront l'objet d'une présentation devant les commissions des salariés et des personnels publics du CUEP (23 juin 2022).																																																										
SNUP	CET	En cas de départ d'un salarié suite à une démission, les jours CET non monétisables présents sur le CET sont-ils soldés de manière pécuniaire ou le salarié démissionnaire doit-il prendre ses jours CET non monétisables sous forme de congés avant de quitter la CDC pour ne pas les perdre (quitte à allonger le délai de préavis de départ) ?	Les jours de CET non monétisables, comme les jours de CET monétisables, sont indemnisés en cas de départ lorsqu'ils n'ont pu être pris avant le départ.																																																										
SNUP	Campagne placement CET	Le flash info RH 531 du 02/03/2022 informait les personnels de l'ouverture de la campagne de placement des jours CET (sur les fonds de placement via sésalis). Au regard d'un contexte propice à des cyberattaques (cf. flash info services 76 du 25/02/2022), le SNUP s'étonne que le lien hypertexte du message envoyé par la Direction et renvoyant sur le site de sésalis n'ait pas été vérifié (par mesure de sécurité, il est préférable de se référer à un mail de confiance plutôt que de passer par un moteur de recherche pour se connecter à sésalis). Afin de se prémunir, à l'avenir, de l'envoi d'informations potentiellement erronées aux personnels, le SNUP souhaiterait connaître les vérifications et les contrôles qui sont opérés avant diffusion d'un flash info RH ?	La mention des "www" dans le lien n'a effectivement pas permis d'utiliser ce lien car le site Sésalis est accessible uniquement sans "www". Un contrôle en amont sera fait afin d'éviter que cela ne se reproduise. La Direction rappelle que le site Sésalis est également accessible directement via le menu des applications Next, donc sans avoir recours à un moteur de recherche.																																																										
CFE-CGC	Epargne Salariale	Epargne Salariale EPSSENS : Est-il prévu une mise en concurrence d'EPSSENS ? Si oui, à quelle échéance ?	Une mise en concurrence sera faite au terme du marché actuel confié à Epsens, qui se terminera fin 2024.																																																										

CFE-CGC	Epargne Salariale	Evolution EPSENS : Il y a un manque d'informations en matière d'épargne salariale, concernant par exemple le transfert des anciens fonds, ces opérations sont complexes. Y aura-t-il une période de transition ?	La CDC a décidé de refondre, au cours du 2e trimestre 2022, la gamme des FCPE proposés pour les rendre plus lisibles et plus « purs » en termes de catégories (monétaire, obligataire ou actions), améliorer leurs performances mais également renforcer son contrôle sur les nouveaux FCPE dédiés aux collaborateurs de l'Etablissement public. La nouvelle gamme proposée, conçue avec l'appui des experts de la direction des gestions d'actifs, ne conservera en effet que 2 des fonds existants – Epsens Monétaire ISR et Epsens Actions PME ETI (uniquement pour le PERE-CO) – et intégrera 4 nouveaux fonds dédiés : CDC Obligations ISR ; CDC Diversifié ISR ; CDC Actions Monde ISR ; CDC Actions Euros ISR. Cette transformation s'effectuera elle aussi sans démarche de votre part, tous vos avoirs issus de vos anciens FCPE seront automatiquement transférés selon le tableau de concordance disponible dans la fiche service Epargne salariale – PEE PERE-CO ; en cas de désaccord, vous pouvez effectuer des arbitrages illimités et gratuits dans votre espace sécurisé Epsens.
CGT	Epargne Salariale	PERECO : délai pour les options	Flash Info RH 527 du 18 février 2022 : Le choix concernant la déductibilité ou non des versements sur le PERE-CO a eu lieu du lundi 21 février (à partir de 12h) au jeudi 10 mars (jusqu'à 12h). Une fois votre choix validé, celui-ci restera actif pour tous les prochains versements ; vous pourrez changer l'option de déductibilité à chaque période d'ouverture de campagne dans Sesalis.
UNSA	Epargne Salariale	Epargne salariale/Sésalis : -pourquoi aucun AR lorsqu'on décoche « déductibilité » ? -améliorer présentation : mettre en exergue que cela concerne uniquement le PERECO -quid de la déclaration fiscale en cas d'option « déductibilité » : bulletin de salaire ou EPSENS ? -demande d'amélioration simulateur permettant d'intégrer l'intéressement quelle que soit la période de l'année et non uniquement lors de la campagne ad-hoc en mars.	<i>"pourquoi aucun AR lorsqu'on décoche « déductibilité » ?" :</i> Les personnels reçoivent un relevé d'opération une fois l'investissement effectué, ce dernier précisant la déductibilité ou la non-déductibilité du versement. Par ailleurs, cette option figure sous la liste des FCPE dans le courriel "confirmation de votre inscription" adressé à l'épargnant. <i>"améliorer présentation : mettre en exergue que cela concerne uniquement le PERECO" :</i> L'amélioration souhaitée de la présentation de l'écran Sésalis sur lequel figure le choix de déductibilité est déjà en ligne : « Attention : le choix de déductibilité ne concerne pas les versements mensuels effectués sur votre PEE. » <i>-quid de la déclaration fiscale en cas d'option « déductibilité » : bulletin de salaire ou EPSENS ? :</i> Les versements déductibles du revenu imposable sont précisés dans le relevé annuel envoyé début 2023, ainsi que dans les IFU également envoyés au personnels à la fin du 1er trimestre. <i>"demande d'amélioration simulateur permettant d'intégrer l'intéressement quelle que soit la période de l'année et non uniquement lors de la campagne ad-hoc en mars. " :</i> Les données pour faire fonctionner le simulateur intéressement n'étant pas arrêtées par le service paie en début d'année, il n'est pas possible de le faire fonctionner quelle que soit la période de l'année
UNSA	Intéressement	Campagne placement intéressement : quid de l'information des agents ne disposant pas de coffre-fort électronique ? Au 15 mars, aucun courrier postal ne leur aurait été encore adressé, qu'en est-il exactement ?	Les courriers concernant la campagne intéressement ont été envoyés le 9 Mars pour les agents ne disposant pas de coffre-fort électronique. Des collaborateurs nous ont bien confirmé avoir reçu le courrier. Les salariés n'ayant pas reçu ce courrier sont invités à se rapprocher du CRC RH et à s'assurer qu'en cas de déménagement, ils ont bien mis à jour leurs coordonnées dans ADERH.
UNSA	Intéressement	Intéressement 2021 : quid de la communication aux OS de l'atteinte des objectifs 2021 ?	Ces éléments seront présentés comme habituellement au bilan global qui aura lieu lors de la négociation de l'avenant n°1 à l'accord-cadre intéressement dès le mois de mai 2022.
UNSA	Médaille du travail et CAA	Mode de calcul de la gratification médaille du travail & CAA	La gratification est versée sur la base de la rémunération perçue au mois de janvier ou de juillet selon les promotions de médaille. Les agents concernés sont invités à solliciter leur médaille dès qu'ils ont l'ancienneté nécessaire. Afin de ne pas pénaliser les agents dont l'ancienneté est acquise pendant la période de CAA, la gratification sera calculée sur une base de 100% de la rémunération.
UNSA	CAA	CAA : quelles sont les possibilités et motifs de sortie du dispositif CAA ? selon quelles modalités et procédures ?	Il n'est pas possible de sortir du dispositif CAA sauf situation exceptionnelle comme pour la MATT : - L'obligation de différer le départ à la retraite - Un changement de situation personnelle entraînant : oUne perte de revenus conséquente attestée par l'assistante sociale (impact d'un décès, d'une séparation..) et /ou oDes problèmes médicaux attestés par la médecine professionnelle (affection de longue durée notamment) La démarche à suivre pour l'agent concerné est de saisir son conseiller RH de proximité.
UNSA	Fin de carrière	NEXT : Demande d'actualisation/mise à jour fiche technique-simulateur accompagnement financier fin de carrière	Une actualisation sera faite prochainement

CFE-CGC	Retraite	IDR : Prime de départ à la retraite pour les collaborateurs, pourriez-vous nous rappeler comment elle est attribuée, quel est son montant ? Quelle est sa base légale ? Pourriez-vous nous transmettre le texte appliqué ici ?	<p>L'indemnité de départ à la retraite issue des accords-cadres précédents était calculée de la façon suivante : 3/12ème de la rémunération annuelle brute fixe + 1/120ème par année d'ancienneté. A cela s'ajoutait 6 mois nets dans certains cas de départ anticipé. Ce dispositif a été maintenu jusqu'à 2021 mais supporte une dégressivité de 10 points par an (70% en 2018, 60 en 2019, 50% en 2020 et 40% en 2021). Depuis début 2022, il y a le versement de la Prime de départ à la retraite calculée selon les dispositions du code du travail. Cette prime est prévue au code du travail (article L1237-9).</p> <table border="1" data-bbox="1222 317 1902 562"> <thead> <tr> <th colspan="2">Montant minimum de l'indemnité de retraite en cas de départ volontaire</th> </tr> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Montant de l'indemnité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 ans minimum et moins de 15 ans</td> <td>1/2 mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>15 ans minimum et moins de 20 ans</td> <td>1 mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>20 ans minimum et moins de 30 ans</td> <td>1 mois et demi de salaire</td> </tr> <tr> <td>Au moins 30 ans</td> <td>2 mois de salaire</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le salaire pris en compte pour calculer l'indemnité est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit 1/12^e de votre rémunération brute des 12 derniers mois précédant votre départ à la retraite • Soit 1/2 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel versé pendant cette période est recalculé sur 3 mois). <p>C'est la formule la plus avantageuse qui est appliquée.</p>	Montant minimum de l'indemnité de retraite en cas de départ volontaire		Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité	10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire	15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire	20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire	Au moins 30 ans	2 mois de salaire
Montant minimum de l'indemnité de retraite en cas de départ volontaire															
Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité														
10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire														
15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire														
20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire														
Au moins 30 ans	2 mois de salaire														
UNSA	Retraite	IDR : mode de calcul de l'indemnité pour les temps partiels	<p>Le calcul de l'IDR tient compte des périodes de temps partiel dans le cadre du calcul. Pour la détermination de l'ancienneté ; les périodes d'activité à temps partiel sont prises en compte pour leur totalité. Pour le calcul de l'indemnité, si le collaborateur a exercé pour partie à temps plein et pour partie à temps partiel, il convient de tenir compte des différentes périodes d'activité. Ainsi, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle l'activité a été exercée à temps plein et à temps partiel. Article L3123-5 du code du travail. Exemple 9 ans à temps plein puis 1 an à mi-temps. L'ancienneté retenue est de 10 ans peu importe le temps travaillé sur ces années. L'IDR sera donc de un demi-mois de salaire. La rémunération brute à temps plein est de 2 400 €, soit 1 200 € à mi-temps. L'indemnité de départ sera calculée sur la base de la rémunération suivante : $(2\ 400 \times 9/10) + (1\ 200 \times 1/10) = 2\ 280$ L'indemnité d'un demi-mois sera donc égale à 1 140 € (2 280 /2).</p>												
SNUP	Retraite	De nombreux personnels manifestent au SNUP la nécessité d'améliorer l'information sur les démarches à effectuer lors d'un départ à la retraite. Les 2 personnels affectés à cette tâche n'arrivent pas à répondre à toutes les questions posées... il apparait donc nécessaire de mettre en place une fiche NEXT qui reprend les grandes étapes à suivre avant de partir de la CDC après de bons et loyaux services (modalités de liquidation de l'EPI, du PEE, du PERECO, démarches à suivre sur infos retraites et ensap pour les agents de droit publics, etc...) !	La Direction prend le point. Par ailleurs, une réflexion est en cours dans la mise en place d'une démarche de type "off-boarding".												
CFDT	AGR	Dans le cadre de l'harmonisation nous vous demandons que le personnel privé retraité puisse venir déjeuner avec leurs collègues aux restaurants d'entreprise	Les retraités, quelque soit leur statut, ont accès à ce jour au restaurant. Une étude doit être menée au cours du second semestre 2022 sur la politique sociale de la CDC en faveur des retraités. Dans cette attente, les dispositifs actuels demeurent inchangés.												
UNSA	IPSEC	IPSEC : date de présentation du compte de résultats 2021 ; réponses aux demandes UNSA d'amélioration des prestations (cf DS janvier 2022 et 2021)	La présentation est en cours de programmation.												
CFE-CGC	IPSEC	IPSEC retraités : Combien de retraités ont souscrit le contrat qui leur était proposé en 2021 ? Pourriez-vous nous donner ces chiffres par statut ?	On dénombre 48 affiliations sur l'offre spécifique HL4 des salariés retraités + 18 conjoints												
CFDT	Contrat de projet	Nous vous avons demandé une copie d'un contrat de projet lors des réunions précédentes pouvons-nous l'obtenir	Une matrice du contrat de projet est transmise en annexe du présent compte-rendu.												

SNUP	Contrat de projet	Le contrat de projet permet aux employeurs publics de recruter des personnes en contrat à durée déterminée pour répondre à un besoin temporaire d'activité. La rémunération de l'agent peut être réévaluée au cours du contrat, notamment en fonction des résultats de l'entretien professionnel d'évaluation. Combien d'agents contractuels en contrat de projet ont bénéficié d'une réévaluation de leur rémunération sur la précédente campagne EPA ? Quelles assurances offrent l'accord-cadre 2022-2024 à ces personnels ?	Les contrats de projet sont des contrats de droit public et ne relèvent par conséquent pas de cette instance. Un point sur ce sujet sera fait lors d'une prochaine réunion de la commission des personnels publics du CUEP. Les personnes en contrat de projet ont bien fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de la campagne EPA 2022. En tant que personnels non permanents, ils sont hors champ des campagnes managériales et des garanties. Ce point pourra faire l'objet d'échanges lors d'un Groupe de travail prévu d'ici l'été sur les CDP / CDI publics, dans le cadre des travaux mis en perspective par l'accord cadre emploi/parcours/compétences.
CGT	Frais de déplacement	frais : réactualisation des frais en cas de déplacement	La direction prend note de la demande
CGT	Effectifs	état des lieux des effectifs par direction/service/unité : problème de charge de travail	Des données sur les effectifs seront intégrés dans la base de données sociales va être prochainement déployée auprès des représentants du personnel
CFDT	QVT	Où en est votre étude sur les salles d'allaitement	Les jeunes mamans ont la possibilité de se rendre au service médical. Ce point fera l'objet d'une information dans le prochain guide de la parentalité 2022. Par ailleurs le service médical distribue le flyer « 1000 premiers jours de l'enfant » à tous les jeunes couples.
SNUP	Systèmes d'information	Quelle a été la cause de l'incident informatique survenu le 03/03/2022 à 17 h ? La destruction partielle du serveur (carte réseau) est-elle liée à une attaque extérieure ? Quels ont été les impacts sur les infrastructures numériques ? Pourquoi le PSI n'a-t-il pas fonctionné (quid de son utilité) tout comme la bascule sur le serveur de secours ? Quelles actions correctrices ont été ou vont être entreprises ?	L'incident informatique du 3 mars 2022 a été causé par une carte réseau défectueuse rendant inaccessible l'ensemble du système d'information de la Caisse des Dépôts. Cet incident ayant eu lieu sur le site de secours, cela n'a pas permis la mise en œuvre du PSI. Afin d'éviter que ce type d'évènement ne puisse se reproduire, I-CDC et la DSI ont engagé un plan de remédiation : - Analyse des mécanismes de protection du réseau pour limiter les impacts de la crise en cas de nouvelle occurrence, - Etude de l'amélioration des accès distants et sur site pour raccourcir les délais de rétablissement.
CGT	Systèmes d'information	Point incident informatique du 3 mars	Même réponse que question précédente.
CGT	Ticket restaurant	Ticket restaurant : augmentation du ticket restaurant	Il n'est pas prévu de revalorisation du ticket restaurant.
UNSA	Transports	Mobilités durables : demande d'un point sur les forfaits mobilité durable et d'une amélioration des dispositifs.	A ce jour près de 300 personnes bénéficient du dispositif. Un point détaillé sera présenté lors du bilan sur l'accord QVT.
SNUP	Actualité	Conflit en Ukraine : le SNUP s'étonne qu'il a fallu attendre plus de 15 jours après le début de l'invasion russe (24 février 2022) avant que la CDC se mobilise pour l'Ukraine (https://www.caissedesdepots.fr/actualites/la-caisse-des-depots-se-mobilise-pour-lukraine) alors que l'EP se veut être un exemple en matière de réactivité. A croire que pour l'Ukraine il n'y avait pas de « plan » et que la « procédure accélérée » n'a pas été mise en œuvre. Quelles sont les raisons/dysfonctionnements qui expliquent une si grande lenteur ?	La Caisse des Dépôts s'est mobilisée en faveur des victimes de la guerre en Ukraine dans un délai très court et notamment par des dons représentant un cumul de plus d'un million d'euros auprès d'organisations humanitaires reconnues pour permettre d'aider les populations aussi bien présente en Ukraine (par l'intermédiaire de dons auprès de la Croix Rouge) mais également dans les pays d'accueil des réfugiés (avec l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés). Cette démarche inédite pour la CDC et réalisée en moins de 2 semaines a nécessité au préalable de s'assurer que cela soit en conformité avec le droit, d'obtenir l'accord de la Commission de surveillance et de l'inscrire à notre budget afin de pouvoir la verser.