

**TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**

30 septembre 2021

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

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 6130 à 6197

		Crise sanitaire /Travail à distance																																																														
6175	CFDT	Reprise d'activité sur sites	13)La CFDT souhaite avoir les informations chiffrées concernant le retour sur site/par jours et en TT depuis le 13 septembre ?	<p>Ce sujet relève de la compétence du CSSCT. Ainsi, lors du CSSCTL IDF du 21 septembre, les données globales EP suivantes ont été fournies :</p> <table border="1"> <caption>Taux de présence sur site en % de l'effectif</caption> <thead> <tr> <th>Date</th> <th>Total général (%)</th> <th>Moyenne semaine glissante (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>30-aout</td><td>31</td><td>28</td></tr> <tr><td>31-aout</td><td>40</td><td>30</td></tr> <tr><td>01-sept</td><td>38</td><td>32</td></tr> <tr><td>02-sept</td><td>38</td><td>35</td></tr> <tr><td>03-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>04-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>05-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>06-sept</td><td>48</td><td>36</td></tr> <tr><td>07-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>08-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>09-sept</td><td>42</td><td>36</td></tr> <tr><td>10-sept</td><td>25</td><td>36</td></tr> <tr><td>11-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>12-sept</td><td>40</td><td>36</td></tr> <tr><td>13-sept</td><td>44</td><td>36</td></tr> <tr><td>14-sept</td><td>42</td><td>36</td></tr> <tr><td>15-sept</td><td>42</td><td>36</td></tr> <tr><td>16-sept</td><td>50</td><td>36</td></tr> <tr><td>17-sept</td><td>30</td><td>36</td></tr> </tbody> </table> <p>= taux de présente sur site : 44% de l'effectif le 13 septembre ; 50% le 16 septembre.</p>	Date	Total général (%)	Moyenne semaine glissante (%)	30-aout	31	28	31-aout	40	30	01-sept	38	32	02-sept	38	35	03-sept	40	36	04-sept	40	36	05-sept	40	36	06-sept	48	36	07-sept	40	36	08-sept	40	36	09-sept	42	36	10-sept	25	36	11-sept	40	36	12-sept	40	36	13-sept	44	36	14-sept	42	36	15-sept	42	36	16-sept	50	36	17-sept	30	36
Date	Total général (%)	Moyenne semaine glissante (%)																																																														
30-aout	31	28																																																														
31-aout	40	30																																																														
01-sept	38	32																																																														
02-sept	38	35																																																														
03-sept	40	36																																																														
04-sept	40	36																																																														
05-sept	40	36																																																														
06-sept	48	36																																																														
07-sept	40	36																																																														
08-sept	40	36																																																														
09-sept	42	36																																																														
10-sept	25	36																																																														
11-sept	40	36																																																														
12-sept	40	36																																																														
13-sept	44	36																																																														
14-sept	42	36																																																														
15-sept	42	36																																																														
16-sept	50	36																																																														
17-sept	30	36																																																														

				<p style="text-align: right;">Situation au 16/09/2021</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Ponctuel : 40 % 1 jour : 3 % 2 jours : 40 % 3 jours : 17 % </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ponctuel</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>Total général</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ancien Dispositif*</td> <td></td> <td>36</td> <td>58</td> <td>54</td> <td>148</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Ponctuel</td> <td>2060</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>2060</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Régulier</td> <td></td> <td>114</td> <td>1972</td> <td>807</td> <td>2893</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>2060</td> <td>150</td> <td>2030</td> <td>861</td> <td>5101</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; background-color: yellow; display: inline-block;"> +400 en 15 jours </div> </div>		Ponctuel	1	2	3	Total général	%	Ancien Dispositif*		36	58	54	148	3%	Ponctuel	2060				2060	40%	Régulier		114	1972	807	2893	57%	Total général	2060	150	2030	861	5101	100%
	Ponctuel	1	2	3	Total général	%																																	
Ancien Dispositif*		36	58	54	148	3%																																	
Ponctuel	2060				2060	40%																																	
Régulier		114	1972	807	2893	57%																																	
Total général	2060	150	2030	861	5101	100%																																	
6188	CGT	TOD et présence sur site	<p>Télétravail et TOD – Retour à l'a-normal</p> <p>a. Quels sont les contextes pour être en TOD depuis le flash info du :</p> <p style="color: red; font-size: small;">N°62 – 10 septembre 2021</p> <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: small;">Fin du dispositif de reprise progressive d'activation du régime d'organisation du travail droit commun à la Caisse des Dépôts</p> <p>b. Quelle est la règle du nombre minimal de présence sur site dans une semaine avec jour férié et/ou de RTT CDC ?</p>	<p>a. <i>Quels sont les contextes pour être en TOD depuis le flash info n°62 du 10 septembre 2021 ?</i></p> <p>Du fait de l'application pleine et entière de l'accord télétravail, tel que modifié par l'avenant du 1^{er} septembre 2020, le dispositif de Travail occasionnel à distance (TOD) lié à la crise sanitaire est désormais circonscrit aux seuls cas suivants, sous réserve d'ajustements liés à l'évolution de la situation sanitaire au niveau local ou national :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cas de l'agent affecté dans un territoire concerné par des mesures de confinement selon les modalités définies par le chef de service (cf. territoires ultra-marins en septembre et octobre 2021) ; • Cas de l'agent concerné par une mesure d'isolement suite à un risque de contamination à la Covid 19 ; 																																			

				<ul style="list-style-type: none"> • Cas de l'agent vulnérable (personnel sévèrement immuno-déprimé) qui ne peut, du fait de son état de santé, venir travailler sur site. • Cas de l'agent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans du fait de la fermeture de la classe ou de la structure d'accueil résultant d'une contamination au virus Covid-19 ; <p>En dehors de ces cas découlant de la crise sanitaire, il peut être recouru au TOD selon les modalités prévues par l'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas de circonstances exceptionnelles (ex: situation de crise, événement climatique) dans les conditions fixées par l'employeur ; • pour des raisons liées à l'état de santé, sur la base d'un avis médical (médecin traitant ou médecin du travail) et pour une période déterminée en lien avec l'objectif de consolidation de la santé ; • pour des raisons liées au handicap, sur la base d'un avis du médecin du travail, pour faire face à une situation temporaire liée à des obligations de soins ou l'état de santé. <p>En dehors des cas où le TOD résulte d'une mesure collective, en application de mesures de confinement national ou local, l'agent doit renseigner une demande de TOD et la transmettre, accompagnée de la ou des pièces justificatives, au service de gestion du temps après validation par sa hiérarchie.</p> <p>Ces informations seront prochainement rappelées dans le cadre d'un Flash info.</p> <p><i>b. Quelle est la règle du nombre minimal de présence sur site dans une semaine avec jour férié et/ou de RTT CDC ?</i></p> <p>L'article 4-2 de l'accord prévoit : « <i>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.</i></p>
--	--	--	--	---

				<p><i>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. 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>La présence minimale est de deux jours sur site par principe mais cette règle n'empêche pas l'application de l'article ci-dessus, en cas de congés, absences, jours fériés, ou RTT CDC... dans le cadre d'un télétravail régulier ou ponctuel.</p> <p>En cas de jours fériés, absence, RTT CDC et en fonction des jours de télétravail posés par les collaborateurs, le principe de présence minimale sur site peut ne pas être respecté, sous réserve des nécessités de services.</p> <p>Toutefois, lorsque le ou les jour(s) de télétravail régulier tombent sur un jour férié et / ou jour RTT CDC il n'y a pas d'annulation ou de report du télétravail.</p> <p>Le télétravail ponctuel est posé au fil de l'eau et sans autre limite que le maximum de trois jours. La pose de plusieurs jours de télétravail sur une semaine comportant des jours fériés, absences peut conduire à une présence sur site inférieure à 2 jours. Il appartient dans ce cas au manager de réguler les demandes selon les nécessités du service.</p>
6156	SNUP	Remboursement frais travail à distance	4.Des salariés manifestent leur volonté se faire rembourser les frais engendrés par leur activité en TOD/ télétravail (électricité, chauffage, repas, logement). En l'absence d'informations disponibles sur Next, quelle est la procédure à suivre ?	<p>Il est rappelé 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>En outre, dans le cadre de l'accord relatif au Télétravail, signé le 1er 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 1^{er} septembre 2021.</p>
6157	SNUP	Travail à distance et tickets restaurant	<p>5.Des salariés en TT/ TOD souhaiteraient disposer de tickets restaurant pour compenser la participation employeur qui leur ait versée lorsqu'ils déjeunent sur site. Quelle est la procédure à suivre ?</p>	<p>La Direction confirme que la doctrine sur les tickets restaurant reste identique à celle énoncée lors des précédentes réunions.</p> <p>L'attribution de tickets restaurant aux personnels des directions régionales est liée à l'absence d'offre de restauration collective sur site.</p> <p>Les personnels bénéficiant d'une offre de restauration collective proposée par l'AGR ne bénéficient pas de tickets restaurant.</p>
6130	UNSA	Télétravail	<p>1)Télétravail ponctuel Est-il possible d'avoir recours à la pose d'un jour de TOD/télétravail ponctuel en cas de problème de transport ?</p>	<p>En cas de problème de transport, les agents peuvent recourir au télétravail sous réserve de l'accord de leur manager.</p> <p>Dans ce cas, les collaborateurs en télétravail régulier peuvent utiliser un jour de télétravail par anticipation, dans les conditions prévues par l'accord ; et les agents en télétravail ponctuel peuvent poser un jour de télétravail ponctuel.</p> <p>En revanche, il ne peut être recouru au TOD pour ce motif là (cf. listes des motifs TOD prévus par l'accord).</p> <p>Les modalités de modifications des jours de télétravail sont décrites dans la fiche Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2308904/le-teletravail :</p>

				<p><i>En cas de télétravail REGULIER, il sera possible de modifier ponctuellement le jour de télétravail dans @TEMPO, avec l'accord de la hiérarchie.</i></p> <p><i>Pour un Télétravail régulier de 3 jours fixes par semaine = il est possible de supprimer, ou de reporter le jour télétravaillé sur une autre journée dans la même semaine.</i></p> <p><i>Afin de respecter l'obligation de 2 jours minimum de présence sur site, les agents en télétravail régulier de 3 jours ne pourront en effet que déplacer le jour de travail au cours de la même semaine.</i></p> <p><i>Si le report n'est pas faisable dans la même semaine, il est seulement possible de supprimer le jour de télétravail (application de la règle de présence minimale de 2 jours travaillés sur site, soit par semaine travaillée : 3 jours télétravaillés + 2 jours sur site).</i></p> <p><i>Le jour de télétravail peut être modifié, occasionnellement, sous réserve d'un préavis de 48 heures (sauf urgence).</i></p> <p><i>Pour un Télétravail régulier 1 ou 2 jours fixes par semaine = il est possible de supprimer, ou de reporter le jour télétravaillé sur une autre journée, dans la même semaine ou sur une autre semaine antérieure ou postérieure (dans le respect de la règle de présence minimale de 2 jours travaillés sur site)</i></p> <p><i>Il n'y a pas de délai particulier pour ce report, qui est fixé en lien avec la hiérarchie et dans le cadre de l'organisation collective de l'activité du service.</i></p> <p><i>Le jour de télétravail peut être modifié, occasionnellement, sous réserve d'un préavis de 48 heures (sauf urgence).</i></p>
6146	CFE-CGC	Matériel Télétravail	<p>Télétravail :</p> <p>Pouvez-vous décrire le processus de commande de matériel dans NEXT pour du télétravail régulier à partir de 2 jours ? Quelle est la procédure de recours et les intervenants CDC lorsque la livraison ne correspond pas à la demande initiale ?</p>	<p>La procédure de commande de matériel est décrite dans la fiche service Next suivante : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2355315/commande-de-mobilier-et-d-equipement-bureautique-teletravail</p> <p>Concernant la procédure à suivre lorsque la livraison ne correspond pas à la demande initiale, la fiche Next détaille la procédure : l'adresse générique est notamment indiquée.</p>

				<div data-bbox="1355 167 1915 279"> <p>Commander mon matériel Infos pratiques Protection des données</p> <p>Équipement bureautique Contact</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Délais de livraison : 6 semaines environ après l'envoi de votre formulaire de commande • Modalités de livraison : le fournisseur prendra contact avec vous pour convenir d'une date et d'une heure de livraison ; le montage de votre bureau sera effectué sur place. En cas de non-conformité de la livraison, celle-ci doit être refusée. • Vous devrez transmettre le bon de livraison ou l'information de la date de livraison du matériel à Demandematerielteletravail@caissedesdepots.fr dans les meilleurs délais. • Par ailleurs, si vous décidez de ne plus recourir au télétravail, vous devrez le signaler à Demandematerielteletravail@caissedesdepots.fr pour la gestion du mobilier. • Ergonomie : les modèles proposés remplissent les critères ergonomiques recommandés. <p>La fiche sera mise à jour concernant les contacts en cas d'erreur de livraison.</p>
6183	CGT	<p align="center">Personnes vulnérables et production de certificat médical</p>	<p>Personnes vulnérables et production de certificat médical</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Combien de personnes étaient considérées comme vulnérables avant septembre 2021 ? b. Combien de personnes sont considérées comme vulnérables au sens du décret du 8/9 et de la circulaire du 9/9 ? c. Quel régime s'applique ? d. Quelles mesures concrètes pour assurer la protection des personnes n'étant pas personnes vulnérables mais avec une antériorité médicale par exemple ? e. Combien de personnes ont dû soumettre des certificats médicaux ? <ul style="list-style-type: none"> o e.1 Quel est le service qui conserve les certificats médicaux ? o e.2 Combien de personnes ont du soumettre à plusieurs reprises un tel certificat ? 	<p>Le cadre applicable aux personnels vulnérables au risque de contamination à la COVID-19 a évolué avec la publication du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 et de la circulaire DGAFP du 09 septembre 2021.</p> <p>Désormais seuls peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à distance pour la totalité de leur temps de travail (ou, à défaut de poste télétravaillable et à la demande de l'agent, d'une autorisation spéciale d'absence) les personnels sévèrement immuno-déprimés. Les autres personnels vulnérables ne peuvent en bénéficier que s'ils sont affectés à un poste exposé à un risque de forte charge virale, ce qui n'est pas le cas des postes de travail proposés au sein de l'Établissement public.</p> <p>Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, les personnels sévèrement immuno-déprimés doivent produire un certificat attestant de leur vulnérabilité et postérieur au 1^{er} septembre 2021.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> ○ e.3 Nombre maximum de certificats médicaux demandés pour une même personne ? ○ e.4 Nombre moyen de certificats médicaux par salarié en 2020 ? en 2021 ? Ventilation par direction 	<p>Les justificatifs ne font pas l'objet d'une gestion SI : chaque justificatif est traité à l'arrivée d'un mail ou d'un courrier et classé au dossier de l'agent.</p> <p>Les certificats médicaux sont conservés par le service de gestion du temps et des absences et par le service médical.</p> <p>Il appartient au service médical d'examiner les éventuels aménagements de postes nécessaires aux personnes non vulnérables mais avec une antériorité médicale.</p> <p>Il est rappelé que l'ensemble des personnels est concerné par les mesures de protection en vigueur à l'Etablissement public (port du masques, gestes barrière, ...) et que des facilités sont offertes aux agents pour la vaccination (vaccination assurée par le service médical, aménagements horaires ou autorisation spéciale d'absence pour se faire vacciner, etc).</p>
		GESTION DU TEMPS		
6163	CFDT	Absence suite test Covid enfant positif	1) Enfants positifs au test covid : En cas de résultats positifs du test Covid effectué sur un enfant, quel document doit fournir l'agent pour justifier de son absence ? Position de l'absence (asa ?.....)	L'agent parent d'un enfant de moins de 16 ans contaminé à la COVID-19 doit fournir un justificatif de cette contamination (justificatif du résultat positif du test). Pendant la période d'isolement lié à cette contamination, il sera placé en TOD, ou si l'emploi n'est pas télétravaillable, en ASA.
6148	CFE-CGC	CET	CET : Y aura-t-il une augmentation des plafonds de placements des jours dans le CET comme en 2020 ?	Il n'est pas prévu d'augmenter ces plafonds.

6150	CFE- CGC	Calendrier campagnes 2022	<p>Calendrier CDC 2022 :</p> <p>Calendrier jours RTT CDC de 2022 Calendrier du don de jours Calendrier épargne salariale Calendrier CET et monétisation</p>	<p>La fixation des jours de fermeture collective pour l'année 2022 fera l'objet d'une information du CUEP d'ici à la fin de l'année.</p> <p>La campagne « don de jours » sera ouverte du 6 au 31 décembre 2021. Un flash info sera envoyée la semaine précédente.</p> <p>Les calendriers des campagnes épargne salariale et CET ne sont pas déterminés à ce jour.</p>
6164	CFDT	Agents en débit horaire	<p>2) Nombre de personnes en débit d'heures...comment va se passer le prélèvement de la journée de solidarité pour ceux qui sont déjà en débit ? La CFDT demande un écrit et une communication.</p>	<p>La Direction rappelle que les prélèvements sur salaire sont neutralisés jusqu'à la fin de l'année 2021, afin de permettre à chaque agent de revenir progressivement sur site et de résorber ainsi les débits horaires éventuels. La Direction souhaite se laisser un délai complémentaire, lié au calendrier de reprise d'activité sur site, afin de constater les débits possibles.</p> <p>Il est prévu de réaliser un état des lieux à la fin du mois de novembre, qui permettra de visualiser l'état des compteurs après 3 mois de reprise d'activité sur site.</p>
6179	CFDT	Charge de travail	<p>17) La CFDT demande à l'employeur de lui indiquer comment il s'assure concrètement et régulièrement, en vertu de l'article L3121-60, que la charge de travail des salariés est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail ?</p>	<p>Le sujet de la charge de travail fait partie des sujets traités dans les négociations en cours sur le temps de travail, notamment au travers du dispositif proposé du droit à la déconnexion et de l'évolution des règles de suivi du temps et de la charge de travail des personnels (notamment des personnels au forfait jour) ; sans préjudice des actions d'ores et déjà mises en place par la Direction, par exemple la sensibilisation des managers au suivi de la charge de travail des personnels.</p>
6160	SNUP	Badgeage et travail à distance	<p>8. Mesure du temps de travail : Depuis le 13 septembre, le régime d'organisation du travail de droit commun et l'avenant n°2 de l'accord télétravail s'appliquent à la Caisse des Dépôts. Les personnels soumis au badgeage voient leur temps de travail être décomptés mais également et surtout, leur droit à la déconnexion être respecté, ce qui est un soulagement pour eux. Au regard de nombreuses remontées, le SNUP demande à la Direction de revoir sa doctrine sur le travail à distance en mettant en place le badgeage pour les personnes éligibles.</p>	<p>Les agents au décompte horaire badgent sur leur poste de travail lorsqu'ils sont sur site. En télétravail, le compteur temps de travail des agents au décompte horaire est mis à jour automatiquement sur la base du poids de journée inhérent à l'E.I.S. Il n'y a donc pas de badgeage sur le poste de travail lors du télétravail. (cf. article 9 , page 10 de l'accord (consolidé) de télétravail).</p>

6186	CGT	Arrêts maladie et ASA des managers	<p>Managers et arrêt de travail Absentéisme : en 2021, les arrêts de travail chez les managers ont explosé http://courriercadres.com/management/absenteisme-en-2021-les-arrets-de-travail-chez-les-managers-ont-explose-10092021</p> <p>vendredi 10 septembre 2021, par Fabien Soyez</p> <p><i>En 2021, les cadres du privé ont fait grimper le taux d'absentéisme : la proportion d'arrêts de travail chez les managers a "explosé" par rapport à celle des non-managers, selon une étude de Malakoff Humanis.</i></p> <p><i>"Le nombre de salariés en arrêt de travail a augmenté de 30 % entre janvier et mai, et la proportion d'arrêts de travail chez les managers explose par rapport à celle des non-managers : au mois de mai, 23 % des premiers en moyenne ont déposé au moins un arrêt de travail, contre 13 % pour les seconds" : tel est le constat de la dernière étude de Malakoff Humanis, publiée jeudi 9 septembre 2021.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Combien de manager (encadrant, Femmes , Hommes) par direction ont été en arrêt maladie en 2019, 2020, 2021 ? Combien de manager (encadrant , Femmes , Hommes) par direction ont été en ASA en 2020 et 2021 ? 	Le SIRH ne permet pas d'isoler les managers.
6192	CGT	Passage au forfait	<p>Passage au forfait</p> <ol style="list-style-type: none"> Combien d'agents sont passés au forfait en 2020 et 2021 ? Combien d'heures écrêtées de ce fait en 2020 et 2021 ? Merci de transmettre les éléments statistiques demandés ci-dessous et fournis produits dans le cadre des négociations portant sur le temps de travail. <p><u>Question 6019</u> <u>Question :</u> 1)Passage à forfait</p>	La Direction renvoie sur ce point aux échanges dans le cadre des négociations en cours sur le temps de travail. Les statistiques sur l'année 2021 seront produites au 1 ^{er} trimestre 2022.

			<p>a. Que deviennent les heures de « crédit d'heure » (en positif ou en négatif) au moment d'une bascule au forfait ?</p> <p>b. Quelles sont les modalités d'attribution de jours de RTT au forfait en fonction de la date de bascule ?</p> <p>c. Quid de la journée solidarité lorsqu'il y a des heures de crédit d'heure déjà prélevées et que l'agent bascule en cours d'année, quel impact sur cette journée.</p> <p>d. Qui (parmi les services RH) informe les agents de ces changements sur les compteurs</p> <p>e. Quand et sous quelle forme cela leur est-il précisé par rapport à leur mobilité ou bascule au forfait ?</p> <p>f. Qu'en est-il pour une personne passant du forfait au badgeage sur ces mêmes questions ?</p> <p>g. Combien d'agent sont passés du badgeage au forfait en 2019 et en 2020, par direction (et non par périmètre de suivi RH), par genre ?</p> <p>h. Combien d'agent sont passés du forfait au badgeage en 2019 et en 2020, par direction (et non par périmètre de suivi RH), par genre</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> Les agents passant du décompte horaire au forfait-jours sont invités, par leur correspondant RH de proximité, à consommer leurs éventuels crédits d'heures avant la date de bascule, ces derniers ne pouvant être reportés. La Direction prend le point sur la nécessité de renforcer l'information des agents concernés sur les modalités de passage d'un régime horaire à un autre. Les éléments statistiques demandés seront produits dans le cadre des négociations portant sur le temps de travail.</p>	
		EMPLOI/ MOBILITES		
6131	UNSA	Mise à disposition	<p>2) Mises à disposition Quelles sont les modalités applicables à un salarié de l'EP lors d'une mise à disposition dans une filiale du groupe ?</p>	<p>La mise à disposition temporaire de personnel suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'accord explicite des deux entités (CDC et entité d'accueil) matérialisé par une convention de mise à disposition qui sera signée entre la CDC et l'entité d'accueil.

				<ul style="list-style-type: none"> • l'accord explicite du salarié qui se concrétise par la signature d'un avenant à son contrat de travail conclu avant le début de la mise à disposition ; <p>Pendant la mise à disposition, le salarié conserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> • son contrat de travail. En effet, le contrat du salarié à la CDC n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de la CDC. Il continue à bénéficier des dispositions conventionnelles de la CDC. Le salarié reste soumis au pouvoir disciplinaire de son employeur CDC. • la totalité de son salaire habituel, versé par la CDC. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à la CDC. <p>À la fin de la période de mise à disposition, le salarié retrouve le poste de travail qu'il occupait avant son départ en MAD ou un poste équivalent.</p>
6195	CGT	Mise à disposition	<p><u>Rappel question n°6024 :</u></p> <p><u>Question :</u> 6)Disponibilité Lorsqu'un salarié souhaite être mis à la disponibilité d'une autre entreprise :</p> <ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les conditions sur les employeurs envisagés ? Quelles sont les conditions sur les emplois envisagés ? Quelle est la durée maximal autorisée ? Quel est le délai de prévenance ? Quelles sont les conditions de retour ? Quelle est la démarche a effectuer pour demander une disponibilité ? Quelle est la démarche en fin de disponibilité pour le retour ou pas ? <p><u>Réponse de la Direction :</u> La « disponibilité » est une des positions dans lesquels peut être placé un fonctionnaire.</p>	<p><i>a.Quelles sont les conditions sur les employeurs envisagés ?</i> Les mises à dispositions sont possibles auprès de tout employeur, faisant partie du Groupe ou non. Il convient que les conditions de mise à disposition soient acceptées par toutes les parties et soient conformes avec les conditions fixées par la déontologie.</p> <p><i>b.Quelles sont les conditions sur les emplois envisagés ?</i> Il n'y a pas de conditions liées aux emplois, sauf respect de la déontologie.</p> <p><i>c.Quelle est la durée maximale autorisée ?</i> La mise à disposition a, par essence, un caractère temporaire. A la CDC, la durée maximale appliquée est de trois ans, renouvelable par périodes de trois ans maximum (calé sur les dispositions applicables aux fonctionnaires).</p> <p><i>d.Quel est le délai de prévenance ?</i> Le délai varie entre deux et trois mois, selon l'entité utilisatrice.</p>

		<p>Un salarié peut être mis à disposition d'une structure tierce, dans le cadre d'un dispositif conventionnel conclu entre l'entité d'accueil et la Caisse des Dépôts. Il sera répondu ultérieurement sur les éléments demandés.</p>	<p><i>e. Quelles sont les conditions de retour ?</i> Le salarié, à l'issue de la mise à disposition, revient sur son emploi ou un emploi équivalent. Par ailleurs, la convention de mise à disposition prévoit toujours la possibilité pour l'une des parties (CDC ou entreprise utilisatrice) de mettre fin à la MAD en respectant un délai de préavis.</p> <p><i>f. Quelle est la démarche à effectuer pour demander une mise à disposition ?</i> La MAD n'est pas un droit pour le salarié. Cela suppose un accord de toutes les parties et ne peut se substituer à un projet de mobilité. Le collaborateur peut se rapprocher des RH métiers pour évoquer la possibilité d'une mise à disposition.</p> <p><i>g. Quelle est la démarche en fin de mise à disposition pour le retour ou pas ?</i> Les conventions de MAD conclues par la CDC comportent toujours une date de fin. Aussi, dès l'arrivée du terme de la MAD indiqué dans la convention et dans l'avenant au contrat de travail, la mise à disposition s'arrête. Sans aucune formalité nécessaire, le salarié cesse son travail dans l'entreprise utilisatrice et reprend son poste de travail ou un poste équivalent au sein de la CDC. Il n'y a pas lieu d'établir un nouveau contrat ou un avenant au contrat antérieur (sauf éventuellement en cas de changement du poste initial) puisque ce contrat n'a été ni rompu ni suspendu par la mise à disposition La fin de MAD suppose une réintégration. Il est donc impératif d'informer les RH au plus tôt du souhait de réintégration.</p>
--	--	--	--

6161	SNUP	Retour salarié parti temporairement	9.Comment un salarié qui souhaite partir temporairement de la CDC pour raisons personnelles peut-il revenir à la CDC ? Quelles sont les démarches/modalités à entreprendre ?	<p>Un salarié souhaitant quitter temporairement la CDC peut demander à bénéficier d'un congé sans solde, de courte durée ou de longue durée prévus par la convention collective aux articles 102 et 103, ou de congé sabbatique dans le cadre des dispositions prévus par le code du travail (notamment une condition d'ancienneté d'au moins 36 mois à la Caisse des Dépôts et une condition de 6 années d'activité professionnelle).</p> <p>Il doit en informer sa hiérarchie et son conseiller RH et établir une demande écrite (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge). L'autorisation d'absence sera accordée par la DRH sous réserve des nécessités de service et avis favorable de la hiérarchie.</p> <p>La demande doit être adressée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois avant la date de départ pour un congé sans solde de longue durée ; - 3 mois avant la date souhaitée dans le cadre d'un congé sabbatique. 																
6138	UNSA	Campagne de recrutement d'apprentis	9)Apprentis Demande d'un bilan de la campagne 2021 de recrutement d'apprentis et leur répartition par direction.	<p>Au 28 septembre 2021, 166 recrutements d'apprentis ont été effectués dans le cadre de la campagne 2021/2022 Entre 15 et 20 recrutements demeurent encore à opérer. La répartition de ces recrutements par direction est la suivante :</p> <table border="1" data-bbox="1346 1043 1924 1386"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Total général</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BDT</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>DPS</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>FINANCES</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DFFE</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>GDA</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Étiquettes de lignes	Total général	BDT	40	DPS	13	FINANCES	29	DEOF	8	DFFE	4	DFIN	12	GDA	5
Étiquettes de lignes	Total général																			
BDT	40																			
DPS	13																			
FINANCES	29																			
DEOF	8																			
DFFE	4																			
DFIN	12																			
GDA	5																			

				<table> <tr> <td>FONCTIONS SUPPORT</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>DCO</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DRH</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>DRIIE</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DSI</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>SGG autres</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>RISQUES/AUDIT/JURIDIQUE</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>DG2C</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>DGAU</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>DGDR</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>DJF</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>166</td> </tr> </table>	FONCTIONS SUPPORT	56	DCO	10	DG	2	DRH	19	DRIIE	2	DSI	11	SGG autres	12	RISQUES/AUDIT/JURIDIQUE	28	DG2C	7	DGAU	4	DGDR	15	DJF	2	Total général	166
FONCTIONS SUPPORT	56																													
DCO	10																													
DG	2																													
DRH	19																													
DRIIE	2																													
DSI	11																													
SGG autres	12																													
RISQUES/AUDIT/JURIDIQUE	28																													
DG2C	7																													
DGAU	4																													
DGDR	15																													
DJF	2																													
Total général	166																													
6170	CFDT	Apprentis pérennisés	8) Quelles sont les Directions qui ont bénéficié de la pérennisation des apprentis à fin septembre et combien d'apprentis ?	<p>Au 16 septembre, 13 pérennisations d'apprentis sont comptabilisées (les prises de poste ne sont peut-être pas toutes effectives encore mais le seront d'ici la fin de l'année) :</p> <p>Nb de pérennisation d'apprentis par dpt RH en 2021</p> <table> <thead> <tr> <th>Dpt RH</th> <th>Nb de pérennisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DEOF</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DG2C</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DGAU</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DGDR</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DSI</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>GDA</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DP5 - Secrétariat...</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Dpt RH	Nb de pérennisation	DEOF	2	DFIN	3	DG2C	1	DGAU	1	DGDR	1	DSI	1	GDA	3	DP5 - Secrétariat...	1								
Dpt RH	Nb de pérennisation																													
DEOF	2																													
DFIN	3																													
DG2C	1																													
DGAU	1																													
DGDR	1																													
DSI	1																													
GDA	3																													
DP5 - Secrétariat...	1																													

6140	CFE- CGC	Accord cadre	Accord-cadre 2021 Bilan de l'accord cadre 2021 ?	Des éléments de bilan de l'accord cadre ont été présentés dans le cadre des négociations en cours sur l'Emploi, les compétences et les parcours professionnels.
6141	CFE- CGC	Mobilités	Mobilités Pourriez-vous nous communiquer le nombre de personnes qui n'ont pas fait de mobilité depuis 5 ans par direction, Femme/Homme en précisant l'ancienneté et la tranche d'âge ? Combien de ces personnes ont été sollicitées pour un entretien carrière ? et combien y ont répondu ?	Des éléments chiffrés sur ce sujet ont été communiqués dans le cadre du bilan de l'accord cadre. Par ailleurs, il est rappelé que, dans le cadre de la négociation en cours, ces entretiens ont vocation à être intégrés dans les futurs entretiens professionnels.
6142	CFE- CGC	Fiches de postes	Les fiches de postes doivent impérativement comporter le taux de PVO. Certaines fiches en sont dépourvues. Merci à la DRH d'effectuer les modifications requises pour s'assurer de la complétude des informations dans les fiches de postes. Les fiches publiées sont-elles contrôlées ?	Comme déjà indiqué fin août, un dispositif de contrôle à la publication des fiches de poste est en place, néanmoins des réflexions sont en cours pour améliorer ce contrôle via l'outil Mobil&vous.
6185	CGT	Niveaux d'études	Emploi/classification et niveau d'étude Quels sont les niveaux d'étude en % par grade ? (Ex : x% de bac, x% bac +2, X% bac +3, % bac +4, % bac +5 en chargé d'étude A)	La DRH ne dispose pas de cette information.
6189	CGT	Contrat de mission	Management – contrat de mission a. En quoi cela consiste (objet, cadre d'intervention, durée(s) , ...) b. Combien de contrats de mission de managers sont déployés par direction à la CDC (ou structure ayant du personnel CDC) ? c. Combien de personnels sont en relation hiérarchique avec ces managers, par direction (CDC ou structure ayant du personnel CDC) ?	Le recours à du management de transition se fait dans le cadre d'un lot dédié d'un appel d'offre, co-porté par la CDC et ICDC, pour lequel 2 prestataires ont été retenus. Actuellement, 9 missions de management de transition sont en cours au sein de l'EP, dans les secteurs finances, risques, SI, RH.

		RCC/CAA		
6132	UNSA	CAA	<p>3)CAA Pouvez-vous confirmer qu'un salarié qui souhaite bénéficier d'une CAA en conservant ses droits à la retraite à 100% et qui pour ce faire apporte le complément de jours CET (94 jours) doit demander à surcotiser lors du dépôt de sa demande ?</p>	<p>L'agent doit demander, lors de sa demande de CAA, la surcotisation pour neutraliser les impacts sur les droits à retraite pour le régime de base de la sécurité sociale et ainsi rétablir le plafond de sécurité sociale sur un temps plein et non un temps partiel si le collaborateur est sur un régime horaire, même si la rémunération est à 100%. La fiche Next portant sur la CAA vient d'être actualisée sur ce point.</p>
6133	UNSA	CAA	<p>4)Dépôt de CAA La date de limite de demande d'entrée dans le dispositif CAA étant le 31 octobre prochain, pouvez-vous nous confirmer la disponibilité des référents RH CAA jusqu'à cette échéance pour les RV/entretiens destinés au dépôt des dossiers, même pendant les vacances de la Toussaint ?</p>	<p>Les correspondants RH seront disponibles sur l'ensemble de la période y compris les vacances de la Toussaint pour répondre à ces demandes. Toute demande déposée au plus tard le 31/10/2021 sera traitée.</p>
6134	UNSA	CAA	<p>5)CAA Le formulaire de demande d'entrée en CAA ne comporte pas de mention relative à l'anticipation de droits à congé permettant de déposer au titre de 2021 des jours CET. Comment cette disposition accordée à titre exceptionnel cette année se matérialise-t-elle ? Une mention manuscrite est-elle ajoutée ou faut-il faire une demande via @Tempo ?</p>	<p>Concernant les entrées dans le dispositif CAA à compter du 1er janvier 2022, il est possible pour les collaborateurs concernés d'alimenter par anticipation leur CET lors du dépôt de leur demande CAA. L'alimentation maximale est de 10 jours sauf pour les CET dont le seuil est inférieur à 20 jours (pour les salariés sous convention collective) : dans ce cas, l'agent pourra transférer la différence entre son solde CET et ce seuil + 10 jours.</p> <p>Après cette alimentation anticipée, le solde CET de 60 jours ne peut pas être dépassé.</p> <p>Un formulaire CAA spécifique à cette alimentation anticipée du CET ne sera pas disponible. Les demandes sont effectuées sur le formulaire CAA habituel via les correspondants CAA de l'EP.</p> <p>Il est rappelé que les jours « bonis » doivent être déclenchés au moment du dépôt de la demande pour pouvoir être versés au CET.</p>

6187	CGT	RCC et CAA	<p>RCC et CAA</p> <p>a. En Décembre, que sera-t-il fait pour les personnels en CAA et en RCC qui ont rendu leur matériels mais qui souhaitent monétiser des jours de CET (ouverture de la campagne alors qu'ils n'ont plus accès à @Tempo pour faire les opérations)</p> <p>b. A qui ces agents doivent s'adresser pour pouvoir mettre leur intéressement sur le PEE/PERCO ?</p> <p>c. Quelle est la procédure pour faire le transfert sur clé ou sur une messagerie personnelle des documents personnels enregistrés sur le poste de travail (cf nettoyage du PC avant restitution) ?</p> <p>d. Quelle est la procédure pour pouvoir transférer N° de téléphone professionnel en N° personnel ?</p> <p>e. Un agent en disponibilité , peut-il demander une RCC ?</p>	<p><i>a.En Décembre, que sera-t-il fait pour les personnels en CAA et en RCC qui ont rendu leur matériels mais qui souhaitent monétiser des jours de CET (ouverture de la campagne alors qu'ils n'ont plus accès à @Tempo pour faire les opérations) ?</i></p> <p>La fiche pratique CAA 2^{ème} période détaille le régime des congés pendant la CAA : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/1226764286_DBFileDocument/fiche-pratique-cao-2eme-periode</p> <p>La fiche technique RCC précise que les jours CET non consommés peuvent être monétisés lors du départ : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/245685993_DBFileDocument/fiche-technique-rcc</p> <p><i>b.A qui ces agents doivent s'adresser pour pouvoir mettre leur intéressement sur le PEE/PERCO ?</i> Ils seront saisis par note sur leur coffre-fort électronique, ou par courrier pour ceux qui n'en disposent pas, à l'adresse connue dans Aderh. Aussi doivent ils vérifier avant leur départ que l'adresse renseignée dans l'outil est la bonne.</p> <p><i>c.Quelle est la procédure pour faire le transfert sur clé ou sur une messagerie personnelle des documents personnels enregistrés sur le poste de travail (cf nettoyage du PC avant restitution) ?</i> L'agent est invité à contacter le 38181 pour obtenir la procédure.</p> <p><i>d.Quelle est la procédure pour pouvoir transférer N° de téléphone professionnel en N° personnel ?</i> La procédure est décrite dans la fixe Next suivante, dans l'onglet « besoins particuliers », puis : « portabilité du numéro je veux garder mon 06 ! » : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_332021/mon-telephone-mobile-smartphone</p>
------	-----	------------	---	--

				<p><i>d. Un agent en disponibilité peut-il demander une RCC ?</i> Un agent en disponibilité n'est pas éligible à la RCC. Il faut en effet être en fonction au sein de l'EP pour en bénéficier. Pour déposer une demande, l'agent doit être préalablement réintégré.</p>
		RETRAITE		
6143	CFE-CGC	Retraite	<p>Retraite Départs en 2021 : Quel est le chiffre connu à ce jour des départs à la retraite 2021 ?</p>	<p>45 départs à la retraite de salariés sont connus pour 2021 : 34 départs du 01/01/2021 au 30/09/2021 11 départs prévus du 01/10/2021 au 31/12/2021</p>
6144	CFE-CGC	AGIRC-ARRCO	<p>AGIRC-ARRCO : la CDC a-t-elle un retour sur la mise à jour des données 2019 et 2020 ?</p>	<p>La situation a peu évolué depuis juillet dernier. En effet, Malakoff Humanis, qui gère la retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco, indique que l'intégration des déclarations des entreprises pour 2019 est toujours en cours. L'intégration des déclarations 2020 débutera une fois que l'ensemble des déclarations 2019 sera intégré.</p> <p>Il n'a pas pu nous être communiqué de délai plus précis.</p>
6158	SNUP	Stage retraite	<p>6. Certains salariés se sont vus refuser le droit de participer au stage retraite Courchevel du fait d'une forte affluence. Que compte faire la Direction ?</p>	<p>La Direction partage le constat selon lequel le chalet de Courchevel n'offre d'évidence pas les capacités attendues pour répondre à l'ensemble des demandes des personnels.</p>
		PRIMES		
6137	UNSA	PEPA	<p>8) Prime PEPA Merci de nous communiquer le bilan des attributions de la prime PEPA en juillet 21 (par qualification, H/F, montant).</p>	<p>Les éléments statistiques concernant la prime PEPA versée en 2021 sont les suivants concernant les salariés de droit privé :</p>

Directions	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000	Total
BDT	113	14	65	192
CENT.INTERIEURS	4	1	1	6
DEOF	35	18	22	75
DFIN	23	9	19	51
DG	1		2	3
DG2C	7	3	4	14
DGAU	3		4	7
DGDR	10	6	8	24
DIRCOM	4	1	11	16
DJFOSA	22	5	1	28
DPS	82	9	12	103
DRH.GROUPE	24	4	14	42
DRIIE			1	1
FRR	7	1		8
GDADFE	17	3	15	35
GPS			3	3
SGG	60	12	26	98
Total	412	86	208	706

Sexe	Nombre de Salariés
F	425
M	281

Salariés Privé	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000
TSU	15	5	2
AET	30	67	6
CEA	322	13	7
CEB	43	1	1
DET	2		

				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Non permanents</th> <th>PEPA à 250</th> <th>PEPA à 500</th> <th>PEPA à 1000</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apprentissage</td> <td></td> <td></td> <td>187</td> </tr> <tr> <td>CAE</td> <td></td> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td>192</td> </tr> </tbody> </table>	Non permanents	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000	Apprentissage			187	CAE			5	Total			192
Non permanents	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000																	
Apprentissage			187																	
CAE			5																	
Total			192																	
6149	CFE- CGC	PEPA	<p>PEPA</p> <p>Bilan de la prime PEPA en 2021 par rapport à 2020 En effectifs par grade et par direction</p>	La Direction renvoie à la réponse apportée à la question UNSA sur le même sujet.																
6139	UNSA	Rémunération des apprentis	<p>10)Apprentis</p> <p><i>Rappel de la question posée en DPP :</i></p> <p>Quel est le barème de rémunération des apprentis ? Figure-t-il sur Next ?</p> <p><u>Réponse de la Direction</u> <i>La rémunération des apprentis dépend de l'âge de l'apprenti, de l'année d'apprentissage, du diplôme préparé et d'un éventuel contrat précédent.</i></p> <p>La Direction prend le point sur la demande d'établissement d'un barème indicatif.</p> <p>Le tableau communiqué par la Direction ne comporte pas d'indications relatives au niveau du diplôme préparé. Merci de l'actualiser et de le publier sur NEXT.</p>	<p>La Direction rappelle que la rémunération des apprentis est définie par le code du travail.</p> <p>Le code du travail prévoit notamment que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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> - 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 62222-26 du code du travail)</i> <p>La fixation de la rémunération des apprentis par la CDC est définie en prenant en compte ces dispositions :</p>																

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 €		

Sur décision de la CDC, cette rémunération est majorée en fonction des diplômes :

- De 10 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC
- De 20 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC + 2 minimum.

Par ailleurs, les apprentis intégrant la CDC dans le cadre d'un programme grandes écoles sur 3 ans, pour préparer un diplôme de grade Master seront considérés en 2ème année et bénéficier de ce fait de la rémunération afférente à une 2ème année.

Précisions :

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.

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.

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.

				Les règles de rémunération des apprentis seront publiées sur Next, après mise à jour du barème (en lien avec l'augmentation du SMIC au 1er octobre 2021.)
6190	CGT	PVO	<p>PVO</p> <p>a. Quel est le montant moyen de la PVO-I pour l'année 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pour l'EP 2. et par direction ? <p>b. A quel pourcentage moyen cela correspond</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pour l'EP 2. et par direction ? 	<p>Le bilan annuel de la campagne PVO a été présenté devant la Commission des personnels public et la Commission des salariés du CUEP réunies en formation conjointe le 28 juin 2021.</p> <p>Concernant les salariés sous convention collective :</p> <p>Le montant moyen de PVO versé en 2021 au titre de l'année 2020 est de 5462 euros. Le détail par direction est le suivant :</p>

Focus PVOI

Direction	Moyenne F/H	Moyenne F	Moyenne H
BDT	6 236	5 734	6 704
DEOF	3 961	3 827	4 099
DFIN	5 243	4 585	6 033
DG	2 512	2 666	
DG2C	6 248	6 088	6 491
DGAU	4 696	6 806	3 641
DIR COM	4 818	4 960	4 639
DGDR	4 356	2 972	5 062
DJF	5 433	5 526	5 157
DPS	5 528	5 216	5 848
DRH	5 678	5 377	6 842
DRIIE	5 387		
FRR	8 420	8 802	8 204
GDADFE	5 231	5 693	4 686
GPS	8 933	9 364	8 598
SGG	4 199	4 030	4 332
Total général	5 462	5 185	5 746
Bilan 2019	5 467	5 175	5 763
Variation	-0,10%	0,19%	-0,30%

Concernant le taux d'atteinte moyen des PVOI :

				<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Salariés Privés</th> </tr> <tr> <th>Directions</th> <th>Taux d'atteinte moyen PVOI 2020</th> <th>Effectifs PVOI 2020</th> <th>Taux d'atteinte moyen PVOC 2020</th> <th>Effectifs PVOC 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BDT</td> <td>95,14%</td> <td>609</td> <td>97,53%</td> <td>94</td> </tr> <tr> <td>CENT.EXTERIEURS</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>93,05%</td> <td>97</td> <td>100,00%</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>94,46%</td> <td>99</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>97,22%</td> <td>9</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DG2C</td> <td>94,23%</td> <td>53</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DGAU</td> <td>95,19%</td> <td>21</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DIR COM</td> <td>94,94%</td> <td>18</td> <td>90,87%</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>DIR DES RISQUES</td> <td>93,95%</td> <td>78</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DJF</td> <td>95,90%</td> <td>103</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DPS</td> <td>94,12%</td> <td>150</td> <td>95,00%</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td>DRH</td> <td>96,42%</td> <td>73</td> <td>94,08%</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>DRIE</td> <td>92,83%</td> <td>6</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DSI</td> <td>95,13%</td> <td>255</td> <td>84,00%</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>FRR</td> <td>97,64%</td> <td>36</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>GDADFE</td> <td>95,96%</td> <td>47</td> <td>97,00%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>GPS</td> <td>95,75%</td> <td>16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SGG (hors DSI)</td> <td>96,07%</td> <td>45</td> <td>94,92%</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>94,96%</td> <td>1716</td> <td>95,23%</td> <td>324</td> </tr> </tbody> </table>	Salariés Privés					Directions	Taux d'atteinte moyen PVOI 2020	Effectifs PVOI 2020	Taux d'atteinte moyen PVOC 2020	Effectifs PVOC 2020	BDT	95,14%	609	97,53%	94	CENT.EXTERIEURS		1			DEOF	93,05%	97	100,00%	21	DFIN	94,46%	99		1	DG	97,22%	9		2	DG2C	94,23%	53			DGAU	95,19%	21		1	DIR COM	94,94%	18	90,87%	23	DIR DES RISQUES	93,95%	78		1	DJF	95,90%	103		2	DPS	94,12%	150	95,00%	97	DRH	96,42%	73	94,08%	50	DRIE	92,83%	6			DSI	95,13%	255	84,00%	13	FRR	97,64%	36		1	GDADFE	95,96%	47	97,00%	5	GPS	95,75%	16			SGG (hors DSI)	96,07%	45	94,92%	13	Total général	94,96%	1716	95,23%	324
Salariés Privés																																																																																																													
Directions	Taux d'atteinte moyen PVOI 2020	Effectifs PVOI 2020	Taux d'atteinte moyen PVOC 2020	Effectifs PVOC 2020																																																																																																									
BDT	95,14%	609	97,53%	94																																																																																																									
CENT.EXTERIEURS		1																																																																																																											
DEOF	93,05%	97	100,00%	21																																																																																																									
DFIN	94,46%	99		1																																																																																																									
DG	97,22%	9		2																																																																																																									
DG2C	94,23%	53																																																																																																											
DGAU	95,19%	21		1																																																																																																									
DIR COM	94,94%	18	90,87%	23																																																																																																									
DIR DES RISQUES	93,95%	78		1																																																																																																									
DJF	95,90%	103		2																																																																																																									
DPS	94,12%	150	95,00%	97																																																																																																									
DRH	96,42%	73	94,08%	50																																																																																																									
DRIE	92,83%	6																																																																																																											
DSI	95,13%	255	84,00%	13																																																																																																									
FRR	97,64%	36		1																																																																																																									
GDADFE	95,96%	47	97,00%	5																																																																																																									
GPS	95,75%	16																																																																																																											
SGG (hors DSI)	96,07%	45	94,92%	13																																																																																																									
Total général	94,96%	1716	95,23%	324																																																																																																									
6152	CFE-CGC	PVO	<p>PVO :</p> <p>Bilan PVO 2021 ?</p> <p>Peut-on savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • quel est le taux d'atteinte des objectifs collectifs dans les PVOi ? • quel est le taux d'atteinte des objectifs individuels dans les PVOi ? • quel est le taux d'atteinte des objectifs collectifs dans les PVOc ? <p>et le tout par direction</p>	<p>Il n'est pas possible d'isoler un taux moyen sur les objectifs individuels et un taux moyen sur les objectifs collectifs.</p> <p>Les éléments disponibles sont les suivants :</p>																																																																																																									

avec les effectifs concernés

Merci de remplir les tableaux ci-dessous :

Directions	Taux d'atteinte moyen PVOi	Effectifs PVOi	Taux d'atteinte moyen PVOc	Effectifs PVOc

Et pour les PVOi dans lesquelles figurent un objectif collectif

Directions	Taux d'atteinte moyen des objectifs individuels	Taux d'atteinte moyen des objectifs collectifs	Effectifs PVOi

Et enfin % de PVOi dans lesquelles il n'y avait pas d'objectifs collectifs et effectif concernés

Salariés Privés				
Directions	Taux d'atteinte moyen PVOI 2020	Effectifs PVOI 2020	Taux d'atteinte moyen PVOC 2020	Effectifs PVOC 2020
BDT	95,14%	609	97,53%	94
CENT.EXTERIEURS		1		
DEOF	93,05%	97	100,00%	21
DFIN	94,46%	99		1
DG	97,22%	9		2
DG2C	94,23%	53		
DGAU	95,19%	21		1
DIR COM	94,94%	18	90,87%	23
DIR DES RISQUES	93,95%	78		1
DJF	95,90%	103		2
DPS	94,12%	150	95,00%	97
DRH	96,42%	73	94,08%	50
DRIE	92,83%	6		
DSI	95,13%	255	84,00%	13
FRR	97,64%	36		1
GDADFE	95,96%	47	97,00%	5
GPS	95,75%	16		
SGG (hors DSI)	96,07%	45	94,92%	13
Total général	94,96%	1716	95,23%	324

6169 CFDT **Prélèvements sur salaire**

7) Quel est le texte légal qui autorise le service de la paie à procéder à des prélèvements sur salaires sans en informer les intéressés...situation récurrente.... Mais pas légale

Le service paie informe les salariés par courrier sur le remboursement de trop-perçus. Un courrier leur est adressé avant tout prélèvement en paie, avec proposition, selon les situations, de mise en place d'échéancier.

Concernant les avis à tiers-détenteur (ATD), les collaborateurs sont informés par la DGFIP.

6197 CFDT **Prélèvements sur salaire**

Question posée en séance :

Il est fait application du barème des quotités saisissables prévues à l'article R3252-2 du code du travail.

			Quelles sont les règles en matière de plafonnement des prélèvements sur salaires ?	
6180	CGT	Mensualisation du 13^{ème} mois	13eme mois mensualisé Des personnels salariés ont constaté des variations de salaire à la baisse entre juillet /aout et septembre depuis l'intégration du 13 ^{ème} mois. Avez-vous des explications à cela ?	La Direction n'a pas identifié de baisse de rémunération imputable à la mensualisation du 13 ^{ème} mois.
		PROTECTION SOCIALE		
6151	CFE-CGC	Surcomplémentaire IPSEC	IPSEC : La Direction envisage-t-elle de faire une communication sur l'échéance de la souscription à la surcomplémentaire IPSEC ?	La Direction prend le point et envisage un flash info sur le sujet.
6178	CFDT	Surcomplémentaire IPSEC	16)La CFDT demande à l'employeur que ce dernier fasse le nécessaire en ce qui concerne les nouvelles adhésions auprès de l'IPSEC, notamment celles des apprentis, afin d'informer ces nouveaux adhérents qu'ils doivent se manifester sans délai afin de bénéficier de la surcomplémentaire IPSEC !	3 communications ont d'ores et déjà été réalisées à destination des apprentis : Next, mails/coffre-fort et Guid&vous.
6165	CFDT	Contrat IPSEC salariés	3)A qui s'adresser pour obtenir une copie du contrat d'assurance vie souscrite obligatoirement avec l'adhésion IPSEC.	Les dernières notices d'information qui reprennent l'ensemble des garanties prévoyance, et notamment le décès, sont disponibles sur Next : Pour les salariés : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/530659107_DBFileDocument/ipsec-salaries-notice-prevoyance-01012020 Pour les apprentis :

				https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/icms/1265626270_DBFileDocument/notice-prevoyance-apprentis Par ailleurs, l'espace assuré, qui va évoluer dans les prochaines semaines, peut être consulté.
6166	CFDT	Contrat IPSEC salariés	4) Comment s'assurer du bénéficiaire de ce contrat et comment en changer ? L'Ipsec nous renvoie vers les RH de la CDC qui nous renvoient vers L IPSEC	Une plateforme en ligne est désormais disponible pour actualiser son dossier. Sans choix au préalable de l'assuré, c'est la clause classique qui s'impose, mais l'assuré peut à tout moment confirmer ou actualiser sa déclaration de bénéficiaire (s) sur ce portail en ligne. La fiche explicative est reproduite en annexe.
6167	CFDT	Contrat IPSEC apprentis	5) La CFDT vous a déjà demandé une copie du contrat IPSEC des apprentis. Nous sommes toujours en attente.	Les notices d'information sont disponibles sur Next. Concernant la santé, la notice d'information est identique pour les salariés et apprentis : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/icms/317351203_DBFileDocument/ipsec-salaries-apprentis-notice-couverture-sante-complementaire Pour la prévoyance, les notices d'information sont dissociées (cf supra la réponse à la question CFDT)
6168	CFDT	Contrat IPSEC apprentis	6) A quel moment les apprentis vont recevoir leur attestation et carte IPSEC. Certains sont déjà inscrits et ne peuvent pas bénéficier du complément IPSEC lors de visites de médecins et d'achat de médicaments. La CFDT espère que les régularisations seront faites à date d'inscription. On fait comment s'il y a hospitalisation ?	Le délai de réception de la carte tiers payant lors de l'adhésion <u>avec un dossier complet</u> est de 10 jours maximum. Dans l'intervalle, l'adhérent peut récupérer sa carte de tiers-payant directement en ligne sur son espace « assuré ». Si l'adhérent rencontre des difficultés, il peut joindre le service gestion de l'IPSEC en contactant le numéro dédié aux salariés et apprentis de la Caisse des Dépôts : 01 56 33 73 83 La fiche explicative de l'espace assuré est reproduite en annexe.
		EPARGNE SALARIALE		
6145	CFE-CGC	Monétisation de jours sur PERCO	PERCO monétisation de jours : Combien de jours au total ont été transférés sur le PERCO ? Merci de ventiler ces chiffres par statut et nombre de jours par agent.	Ces éléments ont été communiqués lors de la restitution de la campagne.

6159	SNUP	Suppression livret salarial garanti	7.Le SNUP est alerté par le fait que certains salariés ont perdu de l'argent avec la suppression du livret salarial. Que compte faire la Direction pour remédier à ce problème ?	La Direction renvoie aux négociations en cours sur l'épargne salariale.																																																																																																						
		FORMATIONS/COMPETENCES																																																																																																								
6174	CFDT	Formations 2021	12)La CFDT souhaite avoir les chiffres des formations acceptées et/ou refusées par Directions/Services/Managers/agents/ pour l'année 2021	<p>Etat des demandes au 28 septembre :</p> <table border="1" data-bbox="1346 472 2018 1222"> <thead> <tr> <th></th> <th>Acceptée</th> <th>Annulée</th> <th>En attente de réponse</th> <th>Refusée</th> <th>Total général</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>BDT</td><td>2594</td><td>335</td><td>362</td><td>98</td><td>3389</td></tr> <tr><td>DIRCOM</td><td>119</td><td>14</td><td>22</td><td>9</td><td>164</td></tr> <tr><td>DEOF</td><td>311</td><td>23</td><td>23</td><td>9</td><td>366</td></tr> <tr><td>DFIN</td><td>175</td><td>18</td><td>12</td><td>9</td><td>214</td></tr> <tr><td>FRR</td><td>92</td><td>8</td><td>12</td><td>6</td><td>118</td></tr> <tr><td>DG</td><td>10</td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr> <tr><td>DCPC</td><td>366</td><td>18</td><td>17</td><td>9</td><td>410</td></tr> <tr><td>DGAU</td><td>37</td><td>10</td><td>15</td><td>1</td><td>63</td></tr> <tr><td>DGDR</td><td>285</td><td>22</td><td>30</td><td>19</td><td>356</td></tr> <tr><td>DRH</td><td>1122</td><td>84</td><td>61</td><td>75</td><td>1342</td></tr> <tr><td>DJF</td><td>215</td><td>30</td><td>10</td><td>14</td><td>269</td></tr> <tr><td>GDADFE</td><td>202</td><td>47</td><td>44</td><td>15</td><td>308</td></tr> <tr><td>GPS</td><td>7</td><td>6</td><td>17</td><td></td><td>30</td></tr> <tr><td>DPS</td><td>1707</td><td>200</td><td>175</td><td>134</td><td>2216</td></tr> <tr><td>SGG</td><td>2088</td><td>99</td><td>85</td><td>102</td><td>2374</td></tr> <tr><td>Total général</td><td>9330</td><td>914</td><td>885</td><td>500</td><td>11629</td></tr> </tbody> </table> <p>L'outil « Form&vous » ne permet pas d'identifier les managers et les non-managers.</p>		Acceptée	Annulée	En attente de réponse	Refusée	Total général	BDT	2594	335	362	98	3389	DIRCOM	119	14	22	9	164	DEOF	311	23	23	9	366	DFIN	175	18	12	9	214	FRR	92	8	12	6	118	DG	10				10	DCPC	366	18	17	9	410	DGAU	37	10	15	1	63	DGDR	285	22	30	19	356	DRH	1122	84	61	75	1342	DJF	215	30	10	14	269	GDADFE	202	47	44	15	308	GPS	7	6	17		30	DPS	1707	200	175	134	2216	SGG	2088	99	85	102	2374	Total général	9330	914	885	500	11629
	Acceptée	Annulée	En attente de réponse	Refusée	Total général																																																																																																					
BDT	2594	335	362	98	3389																																																																																																					
DIRCOM	119	14	22	9	164																																																																																																					
DEOF	311	23	23	9	366																																																																																																					
DFIN	175	18	12	9	214																																																																																																					
FRR	92	8	12	6	118																																																																																																					
DG	10				10																																																																																																					
DCPC	366	18	17	9	410																																																																																																					
DGAU	37	10	15	1	63																																																																																																					
DGDR	285	22	30	19	356																																																																																																					
DRH	1122	84	61	75	1342																																																																																																					
DJF	215	30	10	14	269																																																																																																					
GDADFE	202	47	44	15	308																																																																																																					
GPS	7	6	17		30																																																																																																					
DPS	1707	200	175	134	2216																																																																																																					
SGG	2088	99	85	102	2374																																																																																																					
Total général	9330	914	885	500	11629																																																																																																					

6176	CFDT	Formation CDC Université	14) Est-ce qu'un agent peut demander directement sans passer par son supérieur hiérarchique une formation CDC université ?	Cela dépend du type de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Les formations présentielles sont soumises à une validation hiérarchique ; - Les formations e-learning sont en accès libre. - Une partie des formations en classe virtuelle se déroulent sur inscription mais sans validation du hiérarchique (en général quand leur durée est inférieure à 2h).
SSI/DIGITAL				
6194	CGT	Messagerie professionnelle et sécurité informatique	<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.</i> <i>5625 fausses alertes ont été recensées.</i> <i>271 incidents ont été constatés et remontés au management.</i> <i>Parmi ces incidents, 24 incidents significatifs ont été remontés à la branche RH et/ou juridique.</i> 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.</i> <i>Les équipes DRG en charge de la cybersécurité vérifient la purge effective de ces données.</i></p>	Il sera répondu à cette question avant la prochaine réunion de la délégation des personnels privés.

			<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><i>Réponse de la Direction :</i></p> <p>Il sera répondu ultérieurement à cette question.</p>	
6193	CGT	<p>Equipement du personnel pour le nomadisme</p>	<p>Equipement nomade : Réponse attendue (depuis plusieurs mois) sur les sacs à dos</p> <p><u>Question n°6032 :</u></p> <p><u>Rappel de la question DPP n°5048 :</u> <u>Rappel question DPP n°4936 :</u></p> <p>Equipement du personnel pour le nomadisme (question 4840) Réponse RH : L'Etablissement public met à disposition de chaque agent un kit d'équipement nomade fourni par la CDC composé, notamment, d'un PC Portable et d'un sac à dos. Où se trouve cette information dans Next ? Qui s'assure de la fourniture effective du sac à dos ?</p> <p><u>Réponse de la Direction :</u> <i>Dans le cadre du programme « Wedream », un sac à dos a été remis systématiquement à chaque agent concerné.</i></p> <p><u>La DSI va faire un point, avec les correspondants informatiques, sur les demandes pour répartir des sac à dos sur les sites et définir des modalités d'organisation</u></p> <p>Avoir le suivi des actions de la DSI et réponses aux questions</p> <p><u>Réponse de la Direction à la question n°5048 :</u></p>	<p>Cette question a fait l'objet d'une réponse lors de la réunion DPP du 6 juillet dernier (question n°6080) :</p> <p>La nouvelle politique d'équipement prévoit désormais la dotation d'un sac à dos dans les 'Bundle Nouvel arrivant' et 'Bundle commercial'.</p> <p>Dans le cadre du projet Wedream, les sacs à dos ont été fournis. Dans le cadre du projet Weten, certaines directions avaient équipé certains collaborateurs en sac à dos.</p> <p>Pour les personnes qui en feraient la demande et qui n'ont pu en bénéficier lors de l'attribution de leur matériel, la règle sera d'en faire passer la commande à leur correspondant informatique via ARP (Portail accessoires informatiques).</p>

			<p>Il sera répondu ultérieurement à cette question</p> <p>Réponse de la Direction : Les actions techniques actuellement en cours aux Kiosques sont prioritaires (renouvellement de matériels obsolètes, reliquats ...). Le process pour les sac à dos n'est pas encore finalisé.</p>	
		DIVERS		
6181	CGT	Indemnités journalières de maternité	<p>Indemnités journalières de maternité Comment sont calculées les indemnités journalières de maternité pour les salariées (sur le brut et le net) ?</p>	<p>L'indemnité journalière (IJ) maternité est calculée sur la base des 3 derniers salaires perçus avant l'arrêt : IJ brute : 3 derniers salaires bruts diminué de 21 % /91,25 . <i>(91.25 représentent le nombre de jours moyens sur le trimestre. Comme l' IJ est calculée sur les 3 derniers mois, pour avoir un montant journalier, on divise par 91.25).</i></p> <p>Les salaires sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année en cours (soit 3 428,00 € au 1er janvier 2021) avant la déduction des 21 %.</p> <p>Les IJSS sont soumises à CSG et CRDS sur une base de 100% . Taux de CSG : 3,80 % déductible et 2,40% Non déductible Taux de CRDS : 0,50% non déductible</p>
6135	UNSA	CRC RH	<p>6)Demandes/questions CRCRH</p> <p>Serait-il possible d'avoir un AR de réception systématique des demandes ou questions adressées au CRCRH ? En effet, en cas de non réponse ou d'un délai important de celle-ci, il est impossible de faire une relance, les demandes n'étant pas conservées.</p>	<p>Les collaborateurs sont invités à saisir le CRC-RH via le formulaire de saisine présent sur Next (accessible via le menu déroulant des fiches services ou à l'issue de chacune des fiches services RH). Ainsi les collaborateurs sont automatiquement avertis de l'envoi de leur demande après validation du formulaire et reçoivent également une confirmation générée par l'outil de ticketing Godzilla.</p> <p>Les demandes sont toutes conservées et il est tout à fait possible de contacter le CRC-RH pour savoir où en est le traitement de la demande via l'adresse mail générique infoRH@caissedesdepots.fr. Pour rappel, pour les demandes simples (rappel de la doctrine RH, confirmation des informations disponibles dans les fiches services sur Next), le CRC-RH répond dans les 48h.</p>

				Pour les demandes complexes, nécessitant de faire appel à des services experts, le CRC répond dans les 5 jours ouvrés.								
6136	UNSA	Guichet agence bancaire Bordeaux	<p>7) Agence bancaire établissement de Bordeaux</p> <p>Est-ce que le guichet de l'agence bancaire à Bordeaux va rouvrir ? Si oui, quand ? Sinon, pourquoi ?</p>	<p>Le guichet de Bordeaux a connu une décroissance importante de son activité. L'activité est ainsi passée de 2000 opérations mensuelles en 2009 à 840 en 2019. Dans ces chiffres, on comptait 122 retraits ou dépôts d'espèces en 2009 contre moins de 45 l'an passé.</p> <p>Depuis le 1er novembre 2020, le guichet de Bordeaux n'assure plus d'opérations espèces. Les agents ont été auparavant informés de ces évolutions et ils se trouvent dans la situation de l'ensemble des agents non parisiens de la CDC qui ne peuvent plus effectuer d'opérations en espèces dans un guichet. Compte tenu des fortes contraintes de l'ACPR et de Tracfin, la DCB s'efforce par ailleurs depuis plusieurs années de limiter, les opérations en espèces de l'ensemble de ses clients.</p> <p>Les décisions qui pourraient être prises concernant le guichet de Bordeaux seront présentées devant les instances sociales bordelaises.</p>								
6147	CFE-CGC	Indemnité vélo	<p>Indemnités vélo :</p> <p>Combien de bénéficiaires perçoivent-ils cette indemnité cette année ? y-a-t-il eu une hausse des demandes liée aux changements de moyens de transports en cette période de pandémie ?</p>	<p>Bénéficiaires de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bénéficiaires de l'IKV</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Salariés de droit privé</td> <td>67</td> <td>85</td> <td>152</td> </tr> </tbody> </table> <p>Concernant le forfait mobilité durable (FMD), le nombre de bénéficiaires s'élève à 122 salariés de droit privé. L'indemnité sera versée en 2022.</p>	Bénéficiaires de l'IKV	2019	2020	Total	Salariés de droit privé	67	85	152
Bénéficiaires de l'IKV	2019	2020	Total									
Salariés de droit privé	67	85	152									
6171	CFDT	Aide COSOG	<p>9) Comment fonctionne l'aide du COSOG aux agents qui se retrouvent dans une situation personnelle difficile ? Dossiers strictement confidentiels préparés par les assistantes sociales, au comité, combien de personnes sont habilitées à valider d'accorder ou non l'aide financière aux agents dans le besoin ?</p>	<p>Les dossiers d'aide exceptionnelles du COSOG sont présentés de façon anonyme par la responsable du Service social au Directeur administratif du COSOG, sur la base d'un contact de l'agent avec l'assistante de secteur et du montage d'un dossier de demande d'aide.</p>								

				<p>Un échange mensuel – ou à la demande en cas d’urgence – a lieu afin d’exposer les situations et argumenter les demandes. Le Directeur Administratif étudie les éléments des dossiers (demande de l’agent, rapport social, situation financière, familiale, psychologique... dans le respect du secret professionnel...), et transmet son appréciation au président du COSOG, qui arrête sa décision, sans être tenu par les recommandations du Directeur. La stricte confidentialité est respectée dans ce processus et aucun nom n’apparaît. Les dossiers sont identifiés au moyen d’une référence.</p> <p>Il convient de préciser d’une part que les assistantes sociales sont l’unique point d’entrée des dossiers présentés au COSOG suite aux demandes d’accompagnement des agents, salariés et retraités de la CDC et AGR. Cependant, des situations de personnes en difficultés peuvent aussi être orientées vers le service social par tout un chacun, RH, collègues, Service médical, élus...</p> <p>En revanche, le service social est bien le seul acteur compétent pour instruire les demandes, l’examen du dossier par le COSOG se faisant sur l’opportunité d’attribuer ou non une aide financière non remboursable.</p> <p>Une fois par an, la responsable du service social présente au Bureau du COSOG un rapport sur le volume et la nature des aides attribuées.</p>
6172	CFDT	AGR	10) Quand la cafétéria compte-elle élargir son espace d’accueil pour les agents ?	Par cette question, il doit être probablement fait référence à la consommation debout (au comptoir ou sur des mange-debout) ; le retour à la normale se fera dès que les dernières contraintes sanitaires le permettront en lien étroit avec les services compétents de la CDC.
6173	CFDT	AGR	11) Le système de ticket AGR pour 12H30 est très souvent saturé, cela devient compliqué de trouver un horaire autre 12H50 ,13H05, etc , si vous arrivez vers 9H à la Caisse. Les agents optent pour le « à emporter ». Quelle est la solution à court terme ?	Compte-tenu des contraintes sanitaires précédemment et encore en vigueur, ce système de ticket par tranche horaire a été décidé, en lien avec les services compétents de la CDC, pour gérer l’affluence par créneau correspondant, sachant que celui qui est le plus fréquenté est celui de 12h30/13h. Ce système a été préféré à un système de réservation via un logiciel spécialisé. Il a été récemment amélioré (accroissement du nombre de tickets mis à disposition par tranche

				horaire, amélioration de l'information sur le ticket pour un étalement d'arrivée dans la tranche horaire, partie détachable du ticket afin de limiter son usage sur la journée où il a été pris, possibilité par exception de prendre plusieurs tickets dans le cadre des formations) pour en faciliter l'application et le contrôle. Il est toutefois à noter que certaines personnes prennent plusieurs tickets alors que la règle est de n'en prendre qu'un seul par personne et par jour. Il convient aussi de rappeler que la fréquentation instantanée (et bientôt prédictive par tranche horaire) pour chaque site est disponible sur Next et sur le site AGR ; elle le sera dans un avenir proche par application smartphone. Enfin, le Click and Collect (prestation ouverte depuis juin, encore peu pratiquée mais qui va faire l'objet d'une promotion active dans les semaines à venir) ou la Restauration Rapide sont des solutions alternatives ; la vente à emporter, solution provisoire, sera arrêtée dès que les conditions le permettront.
6153	SNUP	AGR	1.AGR : l'adaptation de l'offre restauration AGR à la crise sanitaire peut s'avérer être incompatible avec les contraintes professionnelles des personnels. Il en découle que des salariés ne peuvent pas déjeuner à la plage horaire souhaitée faute de tickets disponibles. A défaut de se retourner sur l'offre à emporter (sandwich, soupe, salade), ces derniers préfèrent déjeuner à l'extérieur à leurs frais pour manger un véritable repas. Dans ce cas de figure, la Direction prévoit-elle une compensation financière ?	Une telle compensation n'est pas envisagée. Concernant le système de ticket par tranche horaire, il est renvoyé à la réponse faite à la question CFDT sur ce thème.
6154	SNUP	AGR	2.Participation employeur AGR : au regard de l'augmentation des tarifications AGR, l'employeur envisage t'-il d'augmenter sa participation dans chacune des différentes tranches ?	Une augmentation de la participation employeur n'est pas envisagée.
6155	SNUP	AGR	3.Robotisation de la cafétéria A1 : quelles sont les motivations qui expliquent un traitement différent pour les usagers des cafétérias de l'archipel parisien (service assuré au 56 RDL/ A2 vs robotisation à A1) ?	Il s'agit d'un traitement adapté à la fréquentation du site ; c'est par exemple déjà le cas à Angers, tant Louis Gain que Quatuor. Il s'agit donc d'une cafétéria automatique dont la qualité de café est la même que celle des cafétérias avec service assisté.

				Sur le site d'Austerlitz 1, afin d'élargir l'offre, le service sera enrichi d'autres prestations dès que disponibles (courant 2022) telles que frigo connecté ou casiers réfrigérés, prestations qui seront généralisées à l'avenir sur chaque site ; l'idée générale est de proposer une offre large et à toute heure.
6177	CFDT	Connexion des appareils auditifs	15)La CFDT souhaite que l'employeur lui indique les mesures qui sont prises par ce dernier pour les personnes portant des appareils auditifs connectés en ce qui concerne la possibilité d'interconnecter notamment ces appareils auditifs avec leurs postes de travail ou leurs téléphones fixes ou mobiles ?	Il est proposé aux agents en situation de handicap équipés d'appareils auditifs /prothèses auditives des mesures de compensations adaptées en lien avec la médecine du travail, les équipes SI et en suivant les préconisations des audioprothésistes des agents concernés. Plusieurs agents ont ainsi été équipés de téléphone mobile IPHONE plutôt que de SAMSUNG afin qu'ils soient compatibles avec leur appareil auditif. Le service handicap de la Caisse des Dépôts a également fait l'acquisition de plusieurs casques spécifiques connectés, et a également testé en lien avec la DSI/ ICDC un système de softphonie pour un agent car cette solution était la plus appropriée. Chaque situation étant unique car les prothèses diffèrent d'une personne à l'autre, le service handicap ne propose pas de solution collective, mais se réfère au conseil personnalisé des audioprothésistes.
6162	SNUP	Bouteilles d'eau	10.Des responsables de service commandent des bouteilles d'eau sur le budget à leur disposition mais invitent les personnels sous leur charge à boire de l'eau du robinet. Que pense la Direction de cette pratique ?	Des bouteilles d'eau peuvent être commandées par certains services dans le cadre de réceptions par exemple. L'eau fraîche est à disposition des personnels aux robinets des sanitaires. Il est rappelé que la qualité de l'eau du robinet est vérifiée très régulièrement par la CDC en supplément des contrôles d'Eau de Paris. L'eau du robinet est donc tout à fait potable.
6182	CGT	DJF	DJF Y-a-t-il un projet de réorganisation au sein de cette direction (à court ou moyen terme) ?	Une réflexion collective sur le fonctionnement de DJF est en cours. Si cette réflexion débouche sur un projet, les instances compétentes seront saisies dans les délais prévus par leur règlement intérieur.
6184	CGT	Equipes ICDC sur A4	A4-Wework	Cette question relève de la compétence du CSSCT.

			<p>f. Collectif de travail MOA-MOE dans les locaux d'A4 : est-il prévu de transférer les équipes d'ICDC présentes sur A4 vers une autre implantation francilienne ?</p> <p>g. Y a-t-il un projet d'internalisation de ces équipes ?</p>	<p>f.Des réflexions sont en cours mais non abouties concernant des transferts de petites équipes de A4 vers A2 ou A3.</p> <p>g. Il n'existe pas de projet d'internalisation de tout ou partie des équipes d'ICDC au sein de l'Etablissement Public.</p>
6191	CGT	Postes de travail mutualisés	<p>Flex-office Quelles sont les activités, les emplois repères « flex-office fragiles » (cf activités téléfragiles et télérobustes) ?</p>	La démarche de réflexion opérationnelle sur les postes de travail mutualisés pourra faire l'objet d'une prochaine présentation devant le CSSCT.
6196	CFDT	Composition DPP et DS EP	<p><u>Question posée en séance :</u> Où peut-on consulter la composition à jour de la délégation des personnels privés (DPP) et la liste à jour des délégués syndicaux de l'EP ?</p>	<p>Le tableau de composition de la DPP est disponible sur la communauté Next « dialogue social », ouverte à tous les agents, à l'adresse suivante : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_53930/dialogue-social?documentKinds=&explorerCurrentCategory=pl1_55787&mids=&portlet=pl1_53928&types=ALL</p> <p>La liste des délégués syndicaux de l'EP est disponible sur cette même communauté, à l'adresse suivante : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_53930/dialogue-social?documentKinds=&explorerCurrentCategory=pl1_55740&mids=&portlet=pl1_53928&types=ALL</p>

ANNEXES :

Service en ligne : désignation de bénéficiaire(s) d'une garantie décès

La souscription d'une garantie décès ou un changement de situation familiale peut vous amener à actualiser votre désignation de bénéficiaire(s). Ce nouveau service permet la saisie et l'enregistrement en ligne de votre/vos bénéficiaire(s).

Un service en ligne « 0 papier »

- › Un formulaire à compléter en 3 étapes.
- › Des aides contextuelles tout au long du parcours.
- › Des conseils de saisie.
- › Un traitement en ligne pour un gain de temps optimal.

Les avantages du service

- › Un accès en ligne accessible 24h/24 et 7J/7.
- › Un service entièrement dématérialisé.
- › Un process simple et rapide.

Une démarche sécurisée

- › Une démarche assurant la confidentialité des données transmises.
- › Signature électronique de votre désignation de bénéficiaire(s) afin de garantir votre identité et l'intégrité des données transmises.
- › Un e-mail de confirmation est envoyé pour vous notifier la bonne prise en compte de votre désignation de bénéficiaire(s).



Comment ça marche ?

La déclaration en ligne de bénéficiaire(s) se déroule comme suit :

1. Identification de votre employeur
2. Saisie de votre désignation de bénéficiaire(s)
3. Signature électronique

Le portail est accessible depuis l'URL suivant : <https://beneficiaire.ipsecprev.fr/>

IPSEC, groupe Malakoff Humanis
Institution paritaire régie par le Code de la
Sécurité sociale agréée par le Ministère des
Solidarités et de la Santé sous le numéro 675.

SIÈGE SOCIAL :
Tour Égée
9 allée de l'Arche - CS 30113
92371 Courbevoie cedex
Tél 01 54 21 18 83
ipsecprev.fr

SIRET : 775 666 357 00089
APE : 8430B

Document non contractuel
C'est en ligne | Groupe Malakoff Humanis | 04/04/2020

L'espace assurés

L'espace assurés accessible depuis le site Internet de l'ipsec ipseprev.fr a été conçu pour vous informer sur votre protection sociale et les services dont vous pouvez bénéficier.



Accessible depuis notre site Internet, un espace personnel sécurisé vous est dédié afin de :

- télécharger votre carte de tiers payant ;
- consulter vos derniers remboursements ;
- télécharger vos décomptes mensuels ;
- faire une demande de prise en charge hospitalière ;
- transmettre un devis dentaire ;
- transmettre un devis optique ;
- effectuer une demande d'information ;
- consulter vos contrats et la liste de vos bénéficiaires ;
- déclarer ou radier un bénéficiaire ;
- consulter ou modifier vos coordonnées ;
- modifier vos identifiants ;
- ...

DES RUBRIQUES DÉDIÉES AUX ASSURÉS

La rubrique « Votre santé », accessible depuis l'onglet « Offres et services », vous apporte des conseils en matière de prévention, des informations sur les produits et services de l'ipsec et des repères pratiques pour mieux comprendre vos remboursements.

ipseprev.fr

Demandez votre identifiant et votre mot de passe via notre site Internet afin d'accéder à votre **espace dédié**.

IPSEC, groupe Matakoff Humanis
Institution paritaire régie par le Code de la
Sécurité sociale agréée par le Ministère des
Solidarités et de la Santé sous le numéro 675.

SIÈGE SOCIAL :

Tour Égée
9 allée de l'Arche - CS 30113
92671 Courbevoie cedex
Tél. 01 56 21 18 83
ipseprev.fr

SIRET : 775 666 357 00089
APE : 8430B

Document non contractuel
Objet : Diplôme de la Fing - 3.4.14/2020
Credif/ptofas : étocf.