

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4003**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

CET

Merci de nous préciser la règle relative à l'alimentation des CET figurant sur la fiche

« Comprendre le Compte Epargne Temps  
dans le cadre de l'avenant n°4 » :

*« Le nombre de jours maximum pouvant être versés sur le CET est de 20 jours par an si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 20 jours ».*

En vertu de cette règle, pouvez-vous nous confirmer qu'il est possible pour un salarié dont le solde CET est de 18 jours de verser 20 jours sur son CET ?

Cette question fait suite à une mesure de la gestion du temps qui, selon une interprétation discutable, vient de retirer 8 jours sur le CET d'une salariée, soit 6 mois après le versement de 20 jours sur son CET en décembre 2017. De ce fait, ces 8 jours seront de plus perdus pour cette collègue...

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Les règles d'alimentation des CET des salariés permettent effectivement d'alimenter un CET à hauteur de 20 jours tant que le solde de celui-ci demeure en deçà de 20 jours. Dès que le solde atteint 20 jours, la progression autorisée est limitée à 10 jours. Cette appréciation se fait en continu, et n'est pas limitée à une photographie figée du solde avant le début de la campagne d'alimentation du CET.

Dans le cas cité, le salarié avait, avant le début de la campagne, un solde CET de 18 jours. Il a alimenté son CET de 12 jours dans @tempo qui a fonctionné correctement en bloquant les possibilités d'alimentation à 12 jours au total (18 + 2 jours = 20 jours +10 jours conformément à l'avenant à l'accord CET qui bloque à 10 jours la possibilité d'augmentation de l'épargne lorsque le solde atteint 20 jours).

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4004**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**BILAN CPF**

Combien de collègues ont-ils bénéficié d'un CPF au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018 ? Combien de demandes sont-elles en cours à ce jour ? Merci de nous communiquer un bilan à mi-année (nbre de bénéficiaires, nbre d'heures etc...), de nombreux collègues nous faisant remonter les difficultés à pouvoir bénéficier de ce dispositif, d'autant qu'il est supposé reprendre les droits de l'ex-DIF. Quelle est la procédure permettant de bénéficier des droits acquis ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La direction rapporte à ce stade les statistiques suivantes sans distinction de statut :

Le CPF liés aux préparations concours présente :

14 acceptés

2 refusés

15 actuellement en traitement

Le CPF non lié aux concours présente :

12 dossiers acceptés

60 refus :

1 annulé par le collaborateur

25 requalifications du besoin (par exemple une personne ayant fait une demande de CPF à la place d'un CFP/congé de formation personnel)

8 collaborateurs non éligibles

26 dossiers incomplets

La procédure permettant de bénéficier des droits acquis est publiée dans FORM&VOUS menu « Accueil / infos pratiques »

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4005**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Formation RGPD**

La formulation de la formation à caractère obligatoire adressée par courriel à l'ensemble des personnels de l'EP a surpris nombre de nos collègues. Le libellé comme l'accès dans Form@vous à ladite formation permettent-ils un suivi du nombre de personnes compte tenu des 2 statuts proposés « Accès en libre service » et « demande d'inscription » ? Sans remettre en question ou contester son utilité comme son intérêt par rapport à l'objectif porté dans l'accord intéressement, pouvez-vous nous indiquer la procédure retenue, les rappels envisagés ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le module de formation était à l'origine en libre service pour permettre à tous de se former sur le sujet RGPD.

L'objectif d'intéressement, mis en place par la suite, cible seulement une partie des personnels de l'Etablissement public, c'est-à-dire les filières

- Filière RH
- Filière SI / MOA
- Filière juridique
- Filière contrôle de gestion / budget
- Filière Audit / Risques
- Filière communication

Pour pouvoir suivre un taux annuel, il a été nécessaire de figer à une date précise la liste des personnels de ces filières qui ont tous reçu le message correspondant à une inscription. Le logiciel FORM&VOUS peut gérer en même temps du libre- service et des inscriptions sur le même e-learning.

Au final, un rapport permet de suivre le taux de réalisation de formation au sein des filières concernées par l'accord d'intéressement.

Un rappel sera fait tous les mois aux directeurs/ directrices des directions concernées par le secrétaire général de la DRH.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4006**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Fongepar**

Quelles ont été les mesures prises par Fongepar suite aux dysfonctionnements répétés signalés notamment par l'UNSA au printemps 2018 ? Combien de personnes ont-elles bénéficié de régularisations ? pour quels montants ? A quelle date les correctifs ont-ils été opérés et pour quelle(s) raison(s) aucune information n'a-t-elle été délivrée, ni de façon générale

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Suite aux dysfonctionnements rencontrés au printemps 2018, la direction d'Inter Expansion Fongepar confirme qu'elle prend à sa charge la totalité des différentiels de valeurs liquidatives induits pour les collaborateurs de la Caisse des Dépôts suite aux incidents rencontrés dans le traitement des campagnes du début de l'année 2018.

Par courriel du 4 juillet 2018, Inter Expansion Fongepar a informé la CDC qu'un montant de 97 528,76 € a été investi sur la VL de vendredi 22 juin pour 5 757 collaborateurs et que tous les épargnants concernés recevraient un relevé d'opérations visible dans leur espace personnel sécurisé.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4007**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Télétravail**

L'UNSA demande un bilan détaillé des demandes de travail en cours pour 2018.

Quels sont les délais moyens de mise en œuvre d'une demande de télétravail, variables semble-t-il selon les sites/directions ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Dans le cadre de la commission de suivi de l'accord télétravail qui s'est tenue le 4 juillet dernier, il a été précisé que le nombre de nouveaux télétravailleurs s'élevait à 96 depuis janvier 2018.

Les directions métiers appliquent une procédure harmonisée et utilisent un formulaire de demande commun. Le manque d'ordinateurs portables compatibles fin 2017 et début 2018 a allongé les délais de mise en place.

Cette difficulté ponctuelle liée au déploiement de Windows10 est à présent réglée.

Le délai moyen entre la finalisation du dossier de demande et l'entrée d'un agent dans le dispositif de télétravail est à présent de l'ordre de 6 à 8 semaines.

—

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4008**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

L'UNSA alerte la direction sur l'ambiance qui règne à DJF suite notamment au licenciement de 2 salariées qui interpelle leurs collègues. L'impact de la création de la Banque des territoires sur les fonctions support mais également un management parfois qualifié d'autoritaire suscitent l'inquiétude par rapport à la réorganisation en mode filière opérée à DJF. Compte tenu des RPS induits par cette situation, y-a-t-il eu saisine/intervention de la plateforme pluridisciplinaire RPS ad-hoc ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La plateforme pluridisciplinaire de coordination des dispositifs de prévention n'a pas fait l'objet d'une saisine de la part de DJF sur le point ici rapporté.

Ni le chef de service, ni les préventeurs constituant la plateforme de prévention n'ont demandé une intervention pluridisciplinaire.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4009**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Mobilités géographiques**

Quelles sont les règles applicables en termes de mobilité géographique aux salarié(e)s de l'EP, tant au plan financier que congés alloués ? Une fiche synthétique s'avère nécessaire pour les collègues concerné(e)s, la rubrique « règles de mobilité » /FAQ-questions n° 25 figurant dans CDMedia n'ayant pas été actualisée depuis 2016 et donc source d'informations erronées...

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le dispositif d'accompagnement financier de la mobilité en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 comporte deux volets :

**1) L'indemnité de changement de résidence**

Celle-ci est calculée en fonction du poids du mobilier (ex : 14m<sup>3</sup> pour le seul salarié), de la composition familiale, du kilométrage et de l'indemnité forfaitaire.

Elle est versée sous condition d'ancienneté. Si le changement de résidence intervient sur demande de l'agent, les frais sont pris en charge à condition qu'il ait fait au moins 5 ans dans sa résidence administrative. Cette durée peut être réduite à 3 ans si la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur (cette durée est toujours applicable au sein de la CDC).

L'indemnité doit être demandée via la RH de proximité au service de la gestion administrative, avec tous les justificatifs listés dans le document en PJ.

La demande doit être faite dans les 12 mois suivant le changement de résidence.

Il existe, en outre, une possibilité de prise en charge du transport du salarié et de sa famille. Cela relève de frais de mission, sur justificatifs (à voir avec la RH de proximité)

**2) L'indemnité temporaire de mobilité**

Un versement à hauteur de 8 000€ est prévu (voire 10 000 euros si déménagement dans les zones de revitalisation : Amiens, Besançon, Châlons, Clermont, Dijon, Limoges, Nancy ou en Ile de France ou Outre mer)

Le versement s'effectue en 3 tranches :

- 40% au moment de l'installation
- 20% 18 mois après
- 40% au bout de trois ans

Si nouvelle mobilité est envisagée dans les 3 ans, la fraction manquante n'est pas versée . Par contre, cette mobilité peut ouvrir un nouveau droit à indemnité.

**Côté Gestion du temps**, il existe une disposition reprise par l'accord de transition qui permet à un salarié de bénéficier de 5 jours pour la recherche d'un appartement s'il ne recourt pas aux services de la MSG

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4010**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**RPS à la Banque des Territoires**

Pour les clients, la BDT est une structure d'ores et déjà en ordre de marche. Les équipes sur le terrain se retrouvent en difficulté pour tenir un engagement dont elles n'ont eu connaissance qu'après le lancement Client (fin mai). Quelles sont les dispositions prévues pour accompagner les collaborateurs ? Et en particulier ceux qui sont concernés par le transfert d'activité à Bpifrance ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Ces éléments sont de la compétence des CHSCT et CTN et seront examinés lors des instances de juillet 2018.



**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4011**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Organigramme de la Banque des Territoires**

Force est de constater qu'il est difficile de candidater « en interne » sur des postes rattachés à des directions au nom approximatif, sans disposer d'un organigramme publié pour la BDT. Cette situation accentue le sentiment diffus que sur certains postes, les externes sont prioritaires.

Quand sera rendu public l'organigramme cible de la BDT ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

L'arrêté d'organisation est mis au vote au CTN du 13 juillet 2018. La mise en œuvre de l'organisation de la Direction Banque des territoires fera l'objet d'un point d'ordre du jour au Comité technique d'octobre 2018.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4012**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Respect de l'accord de mobilité interne par la Banque des Territoires**

Pouvez-vous nous confirmer que le Directeur Général Adjoint a bien connaissance de l'accord de mobilité EP ?

Merci de nous préciser combien de recrutements de cadres se sont exonérées des règles de l'accord de mobilité (fiche de poste publiée, etc)

Quel est le nombre de recrutements de cadres externes dont l'arrivée est prévue dans les prochains mois ?

La DRH peut-elle nous rassurer sur le fait que tous ces postes ont fait l'objet d'une fiche de poste ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La Direction et les services RH de proximité ne méconnaissent en aucune manière les dispositions de l'accord de Mobilité.

Il convient pour autant de distinguer les nominations de cadres dirigeants et les nominations de cadres non dirigeants qui relèvent seuls de l'accord de mobilité interne.

Concernant ces-derniers, les recrutements externes constituent des éléments de bilan, qui suivront l'évolution de la mise en place de la nouvelle direction de la Banque des Territoires et seront donc progressivement portés à connaissance.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4013**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Taux de PVO**

Dans la Bourse de l'emploi, la mention obligatoire de l'emploi repère est un indicateur de taux de PVO. Pouvez-vous nous fournir la grille qui sert de référence actuellement ? Est-il prévu qu'elle soit révisée ? Si oui quand ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le taux de PVO est fixé au niveau du poste et non de l'emploi repère, qui est effectivement obligatoirement mentionné sur la fiche de poste.

Un emploi repère englobe plusieurs postes, c'est pourquoi, à lui seul, il ne suffit pas à déterminer la PVO applicable sur une fiche de poste, il détermine uniquement l'éligibilité à la PVO pour les postes qu'il comporte.

Les travaux d'analyse sur ce sujet se poursuivent actuellement et la direction reviendra vers les OS lorsqu'ils seront achevés.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4014**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Sécurité de l'EP**

Des mesures de sécurité renforcée au sein de l'EP et de ses accès sont-elles envisagées suite aux menaces récentes sur le territoire ? Le nombre actuel d'agents de sécurité est-il suffisant ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La posture Vigipirate « été – rentrée 2018 », décidée par le Premier Ministre pour la période 14 juin – 20 octobre 2018, ne modifie pas les dispositions de contrôle et de vigilance pour les établissements publics. Cette nouvelle posture concerne les événements sportifs et culturels, et les rentrées scolaire et universitaire. De même, les échanges ayant maintenant cours entre le département de la maîtrise des risques et les services de renseignements nationaux (DGSJ) ou locaux (DRPP) ne font pas apparaître de menaces particulières visant la Caisse des dépôts. Il n'y a donc pas lieu, dans l'état des connaissances, de renforcer les dispositifs de sûreté et de restreindre les accès aux bâtiments.

Concernant les agents de sûreté :

Il a été décidé, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2018, d'adapter leur présence tout en renforçant leur mission et en améliorant les conditions de contrôle.

Depuis cette date, sur les emplacements où il y a une barrière physique d'accès par badge, un seul agent se positionne aux entrées des bâtiments. A contrario, pour les sites où cette barrière physique n'existe pas, comme les 26, 51, 56 et 59 Rue de Lille conservent la présence de deux personnes.

Par ailleurs, les agents de sûreté sont impliqués pleinement dans les missions du département qui pilote la prestation : exercices d'évacuation, dépôts et transfert de fonds, missions de vérifications.

Les conditions de travail ont été améliorées afin que les contrôles et la dissuasion soient plus efficaces : généralisation des comptoirs de sûreté, installation de sièges assis-debout, dotation en moyens de communication discrets.

Prochainement, les comptoirs recevront des écrans permettant de visualiser les abords des bâtiments, les entrées et les passages aux couloirs sécurisés.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4015**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

**Mécénat – places spectacles TCE saison 2018-19**

La distribution de places de spectacles au TCE par le mécénat CDC est-elle prévue, comme les autres années, à la rentrée de septembre 2018 ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le service en charge de cette gestion adressera la semaine prochaine (au plus tard) un premier mailing comprenant différents éléments : un courrier du DG, une lettre de CDC Solidaires, le programme et la FAQ.

Début octobre, un deuxième mailing sera adressé comportant un lien personnel permettant l'inscription.

—

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 12/07/2018**

---

**QUESTION N° 4016**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA**

Rappel Questions en séance du 28 juin

**Enquête égalité professionnelle F/H -Flash Info RH Flash-info RH n°264 : Equilibre vie professionnelle / vie privée : regards croisés hommes / femmes**

Les collaborateurs de l'EP ont été invités à participer à une enquête de la part de l'employeur Caisse des dépôts (cf Flash Info 264 RH du 11 juin) concernant l'équilibre vie professionnelle/vie privée : regards croisés hommes/femmes. Or nous constatons qu'il s'agit en fait de répondre à un sondage pour le compte d'une agence de conseil en communication/événementiel, Goods to Know. Quelle est finalité précise d'une telle enquête ?

*« Agence-conseil spécialisée sur les sujets du handicap et de l'égalité hommes-femmes, Goods to Know maîtrise à la fois «le fond et la forme» pour vous proposer des communications impactantes, sur un ton juste. Créer une brochure attractive ? une campagne de communication innovante pour l'anniversaire de la mission diversité ou handicap ? Goods to Know vous accompagne sur la communication et la mise en œuvre de l'événement »*

L'employeur Caisse des dépôts a-t-il en conséquence payé cette prestation ? pour quel montant ? sur quelle ligne budgétaire (enveloppe dédiée égalité professionnelle F/H ?) ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La direction a en effet conclu une prestation dans le cadre d'une convention qui prévoit l'envoi du mailing, la consultation auprès des collaborateurs via le site de sondage, la collecte des résultats, la présentation des résultats de la CDC et une analyse comparée de ces résultats aux résultats nationaux.

Le budget sollicité est celui du département « égalité professionnelle » qui prévoit chaque année une action de sensibilisation , enquête , manifestation.

Il est distinct de celui prévu par l'accord F/H qui comprend une enveloppe de 250 k€ au titre du rattrapage des écarts de rémunération. Le coût de participation reste en outre modeste (inférieur à 5 000€ TTC)

La restitution des résultats nationaux par le prestataire est prévue le 18 septembre dans les locaux de la CDC.

Les résultats spécifiques à l'EP et leur comparaison avec ceux de l'enquête nationale, ne seront connus qu'ultérieurement et feront l'objet d'une communication spécifique au sein de l'EP à l'automne 2018.