

TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

13/12/2019

N° Regis-tre	OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel	Direction
--------------	----	--------	--	-----------

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 4398 à 4424

		GESTION DU TEMPS		
4398	UNSA	Télétravail	<p>1) Grève transports & recours télétravail, TOD..</p> <p>Demande d'un 1^{er} bilan sur les mesures appliquées, notamment en Ile de France.</p> <p>2) Télétravail à l'établissement de Bordeaux</p> <p>Des difficultés nous sont remontées quant aux équipements et conditions de travail des nouveaux télétravailleurs à Bordeaux depuis ces derniers mois. En effet, ils ne disposent pas d'imprimante faute de budget. Les préconisations d'utilisation de l'impression sécurisée sur site sont inadaptées du fait de l'effacement chaque nuit des données. Certains ont acheté des scanners qui ne sont pas compatibles/acceptés sur le système CDC. D'autre part, les télétravailleurs ayant opté pour le choix de la box personnelle ne disposent pas de téléphone portable, toujours pour des raisons budgétaires, alors que ceux disposant d'une box professionnelle sont équipé d'un téléphone fixe. Qu'envisage la direction pour remédier à ces dysfonctionnements ?</p>	<p>1) Pour ce qui concerne le recours au télétravail ou TOD, ces mesures ont concerné 1284 personnes le 5 décembre, 902 personnes le 6/12, 831 personnes le 9 décembre, 792 le 10 décembre et 694 personnes le 11 décembre.</p> <p>2) L'imprimante individuelle ne fait pas partie de l'équipement standard du télétravail, même si une imprimante peut être mise à disposition de l'agent en cas d'exigences opérationnelles. Dans un but de rationalisation et de meilleur service, des alternatives ont été proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de l'imprimante partagée dans les groupes de gestion. Ce moyen d'édition est à privilégier dans un souci de meilleur service au client afin de limiter les délais postaux. • Utilisation de l'édition sécurisée pour les éditions jugées confidentielles. Le délai de rétention des travaux est

				<p>compatible pour une impression à J+1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sauvegarde des éditions au format pdf (accessible depuis la demande d'impression) pour une édition au retour du télétravailleur sur le site. <p>Ces options permettent une édition de qualité car les impressions sont réalisées sur une imprimante laser. Elles évitent le transport des cartouches, des ramettes de papier et des éditions. Enfin, elles répondent aux impératifs de protection des données personnelles en limitant le risque sur les éditions.</p> <p>Concernant les scanners, il convient de rappeler qu'il est interdit de brancher du matériel non homologué par I-CDC sur les matériels professionnels. Pour des cas particuliers justifiés par l'activité, la DRS peut commander un scanner individuel.</p> <p>Depuis l'utilisation de la box personnelle, qui a permis une mise en œuvre du télétravail beaucoup plus rapide, les smartphones voix sont fournis systématiquement aux télétravailleurs sur demande réalisée dans l'outil GDDB.</p>
		RCC & CAA		
4406	UNSA	MATT & CAA (n° 4312/octobre 19)	<p>MATT & CAA (n° 4312/octobre 19)</p> <p>Un agent, actuellement en MATT et dont le départ est prévu à 62 ans le 1/3/21, renonce à la MATT pour bénéficier de la CAA. Le passage se fait au 1/1/20 et il ne peut donc prendre que l'option 12 mois. Or comme il ne peut pas prendre sa retraite à cette date, que se passera-t-il en janvier et février 21 ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>La Direction étudiera cette situation particulière et communiquera une réponse ultérieurement.</p>	<p>Dans ce cas, l'agent demande à opter pour la CAA, puis, du 1er janvier au 1er mars 2020, il reprend l'exercice de ses fonctions à temps complet (sans jours d'absence). Il basculera en CAA à compter du 1er mars 20 et y restera jusqu'au 1er mars 2021.</p>

			Quelle est la réponse de la Direction ?	
		AVANCEMENTS		
4404	UNSA	Campagne promotions 2020	Quelles sont les dates de la prochaine campagne de promotions ? A quel moment la commission ad-hoc se réunira-t-elle ?	<p>Les dates de la campagne des promotions au choix des salariés de droit privé ne sont pas encore définitivement arrêtées.</p> <p>Le dispositif sera néanmoins similaire aux années passées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retour des dossiers de proposition à la DRH pour le 29 février 2020 ; - Tenue de la commission au cours de la 2^{ème} quinzaine du mois de mars ; - Prise en compte en paye d'avril avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.
4409	UNSA	Campagne 2019 AC et mesures seniors	<p><u>Rappel de la question n°4379 (réunion DPP du 19/11/2019):</u></p> <p>Merci de nous préciser le nombre de bénéficiaires ainsi que le montant moyen attribué dans le cadre des mesures spécifiques seniors figurant à l'accord-cadre ? (F/H, par direction et classification) ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>La mesure de l'accord cadre relative à l'avancement des « seniors » dispose : « l'Etablissement public entend porter une attention particulière aux augmentations individuelles des salariés de plus de 55 ans. C'est à cet effet, qu'il sera demandé aux managers, au titre de chaque campagne annuelle intervenant au titre du présent accord, de porter une attention particulière à la situation de ces salariés ». La direction confirme cette notion « d'attention particulière » qui présente le double intérêt de ne pas mettre en place une procédure spécifique et de laisser s'exercer en responsabilité l'appréciation de chaque manager. En l'espèce, aucune discrimination aussi bien positive que négative ne trouve à s'appliquer concernant cette population de salariés.</p> <p>Outre le fait qu'elle ne répond pas à notre question initialement posée le 16 avril dernier, la réponse apportée par la Direction le 18 juin ne nous satisfait pas. Merci de nous préciser cette notion « d'attention particulière » tout comme celle de « vigilance » et de nous fournir les éléments statistiques demandés, à l'instar de ce qui avait été transmis en 2018 (cf question UNSA n° 4073 du 28 septembre).</p>	<p>La direction confirme que les éléments à prendre en compte sont bien les données statistiques fournies en NAO et en DPP.</p> <p>La répartition des avancements individuels des salariés plus de 55 ans par direction et par sexe est communiquée en annexe.</p>

			<p>REPOSE DE LA DIRECTION</p> <p>La Direction a élaboré un bilan complet qui est donné en annexe du présent registre. Concernant la répartition par tranche d'âge, les premières études statistiques font état de la double observation suivante : La moyenne de points attribués aux séniors (+de 55 ans) s'avère plus élevée que la moyenne générale de points attribués. Le nombre de séniors bénéficiaires s'inscrit en repli par rapport au nombre de séniors éligibles.</p> <p>D'où en est-on dans ces études statistiques ? Pouvons-nous avoir des précisions quant au nombre de séniors éligibles/bénéficiaires et sur les moyennes de points attribués par qualification, direction, F/H ?</p> <p>La Direction a en effet fourni en novembre dernier les statistiques relatives aux qualifications, à la lecture desquelles l'allégation « la moyenne de points attribués aux séniors (+de 55 ans) s'avère plus élevée que la moyenne générale de points attribués » (cf réponse infra) est contredite par les éléments statistiques communiqués en DPP et en NAO. Nous attendons une explication quant à cette incohérence. D'autre part, manquent toujours les éléments demandés relatifs à la répartition F/H de ces points.</p>	
		SALAIRES		
4401	UNSA	Egalité professionnel le femme/homme – campagne de rattrapage des écarts 2019	<p>Merci de nous communiquer les éléments relatifs à la campagne de rattrapage des écarts menée en 2019 conformément aux termes de l'accord égalité professionnelle F/H. Combien de bénéficiaires, pour quels montants/nombre de points et par qualification.</p> <p>A quel moment ces rattrapages seront ils effectués et avec quelle rétroactivité ?</p>	<p>Ces éléments ont été communiqués lors de la Commission de suivi de l'accord égalité professionnelle F/H, le 2 décembre dernier.</p> <p>Huit personnels féminins de la filière affaires générales bénéficient d'un rattrapage, soit 17% des femmes de la filière affaires générales. Le montant du rattrapage 2019 est évalué à 8,1 K€ non chargé, soit un peu plus de 13 K€ chargés. Le montant minimum est de 493 euros, le montant maximum de 1316 euros, et la moyenne de 1017 euros.</p> <p>Ces montants sont mis en paiement sur la paie de décembre 2019, avec rétroactivié au 01/01/2019.</p>

4402	UNSA	<p>Egalité professionnel le femme/homme – rattrapages retours congés maternité</p>	<p>Merci de nous indiquer le nombre de femmes bénéficiaires d'un rattrapage de points à la suite de l'étude menée sur les retours de congé maternité ? (avec montants moyens, nombre de points par qualification).</p>	<p>Ces éléments ont été communiqués lors de la Commission de suivi de l'accord égalité professionnelle F/H, le 2 décembre dernier.</p> <p>L'étude des situations visant à la neutralisation des périodes d'absence pour congés maternité ou d'adoption a conduit à verser un montant correspondant à l'écart entre l'attribution individuelle et la moyenne des points par qualification à 20 salariés, pour un montant moyen de 756 euros.</p> <p>Le détail par qualification est le suivant :</p> <table border="1" data-bbox="1541 683 2184 983"> <thead> <tr> <th>Qualification</th> <th>Nombre</th> <th>Montant total</th> <th>Montant moyen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AET à l'indice</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>CEA à l'indice</td> <td>12</td> <td>9 373</td> <td>781</td> </tr> <tr> <td>CEB à l'indice</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DET à l'indice</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>20</td> <td>15 129</td> <td>756</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les montants concernant moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.</p>	Qualification	Nombre	Montant total	Montant moyen	AET à l'indice	2			CEA à l'indice	12	9 373	781	CEB à l'indice	2			DET à l'indice	4			Total général	20	15 129	756
Qualification	Nombre	Montant total	Montant moyen																									
AET à l'indice	2																											
CEA à l'indice	12	9 373	781																									
CEB à l'indice	2																											
DET à l'indice	4																											
Total général	20	15 129	756																									
4410	UNSA	<p>Coefficient de majoration Nouvelle Calédonie</p>	<p>Quel est le coefficient de majoration applicable en Nouvelle Calédonie ?</p>	<p>Le salaire de base est majoré de 70% pour la Nouvelle Calédonie.</p>																								

		FORMATION																						
4407	UNSA	RCC & CPF (et ex-DIF)	<p>Dans le cadre de la RCC, est-il possible de mobiliser son CPF (et ex-DIF) pour une formation nécessaire à la concrétisation d'un projet sans lien avec les métiers de la CDC ? Un avis favorable de la CDC est-il indispensable pour ce faire ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>La direction travaille actuellement sur le sujet, afin d'élaborer une doctrine complète sur les droits des collaborateurs de la CDC en la matière.</p> <p>Où en est-on ? Sous quel délai cette doctrine sera-t-elle communiquée ?</p>	<p>Ce sujet sera abordé lors d'une réunion de travail avec les représentants du personnel portant sur le déploiement du CPF au sein de la Caisse des dépôts le 10 janvier prochain.</p>																				
		EMPLOI/ MOBILITES																						
4408	UNSA	Mobilités	<p><u>Rappel de la question n°4378 (DPP du 19/11/2019) :</u></p> <p>Quel est le nombre de personnes n'ayant pas fait de mobilité depuis 5 ans par direction, F/H, ancienneté et tranches d'âge ? Dans l'accord cadre, il est prévu de proposer à ces personnes un entretien de carrière, combien d'entre elles ont-elles été sollicitées ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Comme indiqué précédemment, une réflexion est en cours concernant l'élaboration d'une requête susceptible d'obtenir cette donnée.</p> <p>La principale difficulté rencontrée consiste à identifier les critères permettant de tracer une mobilité à l'initiative de l'agent, dans un contexte d'évolution d'organisation de plusieurs services.</p> <p>La Direction a-t-elle avancé sur le sujet ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Un fichier a d'ores et déjà été produit à partir de certaines hypothèses qu'il convient désormais de le valider. Le fichier devra être retraité car il ne contient pas l'intégralité des variables demandées donc l'information demandée ne saurait être disponible avant la fin du mois en tout état de cause.</p>	<p>140 salariés de droit privé n'ont changé ni d'affectation (Unité Organisationnelle, UO c'est à-dire le service au niveau le plus fin) ni d'emploi, dans le système d'information ADERH entre le 15/10/2014 et le 15/10/2019.</p> <p>Il est à noter que ce recensement a minima des mobilités exclut les salariés dont l'UO a changé à l'occasion des réorganisations / restructurations (changements d'organigramme, transferts d'activité,...) intervenues ces dernières années.</p> <p>Répartition par direction des 140 salariés n'ayant pas changé d'UO depuis 5 ans :</p> <table border="1"> <tr> <td>BDT</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>DRS</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>SGG</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>FRR</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Autres (perm synd, mission)</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DRH.GROUPE</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DIRCOM</td> <td>2</td> </tr> </table>	BDT	35	DRS	31	DEOF	15	SGG	15	FRR	14	DFIN	14	DG	8	Autres (perm synd, mission)	3	DRH.GROUPE	3	DIRCOM	2
BDT	35																							
DRS	31																							
DEOF	15																							
SGG	15																							
FRR	14																							
DFIN	14																							
DG	8																							
Autres (perm synd, mission)	3																							
DRH.GROUPE	3																							
DIRCOM	2																							

			<p>L'information demandée est-elle disponible ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Le fichier est très complexe, il a été retravaillé à la RH centrale mais certaines options techniques doivent encore être validées et complétées par la connaissance « terrain » des Rh métiers. Nous avançons sur le sujet.</p> <p>Où en est-on ?</p>	<p>Total général 140</p> <p>Répartition des 140 salariés par sexe et tranche d'âge</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>F</th> <th>H</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- de 35 ans</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>[35;40[</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>[40;45[</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>[45;50[</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>[50;55[</td> <td>20</td> <td>15</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>[55;60[</td> <td>25</td> <td>18</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>[60;65[</td> <td>6</td> <td>13</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>+ de 65 ans</td> <td></td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>67</td> <td>73</td> <td>140</td> </tr> </tbody> </table>		F	H	Total	- de 35 ans	1	1	2	[35;40[3	5	8	[40;45[6	4	10	[45;50[6	12	18	[50;55[20	15	35	[55;60[25	18	43	[60;65[6	13	19	+ de 65 ans		5	5	Total	67	73	140
	F	H	Total																																									
- de 35 ans	1	1	2																																									
[35;40[3	5	8																																									
[40;45[6	4	10																																									
[45;50[6	12	18																																									
[50;55[20	15	35																																									
[55;60[25	18	43																																									
[60;65[6	13	19																																									
+ de 65 ans		5	5																																									
Total	67	73	140																																									
		DIVERS																																										
4403	UNSA	Dates campagne EPA 2020	Quelles sont les dates de la campagne EPA 2020 ? A quel moment la circulaire RH sera-t-elle diffusée ?	La campagne EPA sera ouverte du 3 janvier 2020 à 14 h au 21 février 2020. Le document relatif aux campagnes d'évaluation et de rémunération sera diffusée la semaine du 16 décembre.																																								

4405	UNSA	Planning réunions DPP 2020	Merci de nous communiquer le planning des réunions DPP pour 2020.	<p>Le planning prévisionnel des réunions DPP pour 2020 est le suivant :</p> <table border="1" data-bbox="1541 245 2141 959"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1541 245 2141 328">REUNION DES DELEGUES PERSONNEL PRIVE 2020</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1541 328 1935 411">DATE</th> <th data-bbox="1935 328 2141 411">HORAIRES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1541 411 1935 483">Jeudi 23 janvier 2020</td> <td data-bbox="1935 411 2141 483">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 483 1935 555">Jeudi 12 mars 2020</td> <td data-bbox="1935 483 2141 555">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 555 1935 627">Jeudi 23 avril 2020</td> <td data-bbox="1935 555 2141 627">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 627 1935 699">Jeudi 28 mai 2020</td> <td data-bbox="1935 627 2141 699">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 699 1935 770">Jeudi 2 juillet 2020</td> <td data-bbox="1935 699 2141 770">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 770 1935 842">Jeudi 17 septembre 2020</td> <td data-bbox="1935 770 2141 842">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 842 1935 914">Jeudi 5 novembre 2020</td> <td data-bbox="1935 842 2141 914">10 h - 12 h</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 914 1935 959">Jeudi 3 décembre 2020</td> <td data-bbox="1935 914 2141 959">10 h - 12 h</td> </tr> </tbody> </table>	REUNION DES DELEGUES PERSONNEL PRIVE 2020		DATE	HORAIRES	Jeudi 23 janvier 2020	10 h - 12 h	Jeudi 12 mars 2020	10 h - 12 h	Jeudi 23 avril 2020	10 h - 12 h	Jeudi 28 mai 2020	10 h - 12 h	Jeudi 2 juillet 2020	10 h - 12 h	Jeudi 17 septembre 2020	10 h - 12 h	Jeudi 5 novembre 2020	10 h - 12 h	Jeudi 3 décembre 2020	10 h - 12 h
REUNION DES DELEGUES PERSONNEL PRIVE 2020																								
DATE	HORAIRES																							
Jeudi 23 janvier 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 12 mars 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 23 avril 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 28 mai 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 2 juillet 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 17 septembre 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 5 novembre 2020	10 h - 12 h																							
Jeudi 3 décembre 2020	10 h - 12 h																							
4399	UNSA	Next et objectif d'intéressement	<p>Où en est-on à ce stade de la « complétude » progressive des profils sur NEXT, objectif transversal relatif à la transformation numérique de l'accord intéressement devant être évalué au 31/12/2019 ?</p> <p>A cet égard, la synthèse de l'enquête présentant un niveau de satisfaction de la plateforme NEXT de 42 % seulement des répondants paraît quelque peu préoccupante.</p>	<p>La définition de cet indicateur prévoit que le calcul se dénoue en fin d'exercice: « mesure au 31 décembre 2019 du taux de complétude des profils sur NEXT <u>sur la base de l'effectif des collaborateurs au 31 décembre 2019</u> »</p> <p>Néanmoins, sous cette réserve, d'après les dernières remontées, le taux de complétude des profils apparaît proche des maxima de l'accord.</p>																				

ANNEXE :

Avancements individuels des 55 ans et plus

Répartition par direction et qualification

Direction	Qualification	Eligibles			Bénéficiaires			B/E	Moyenne		
		F	M	Total	F	M	Total	%	F	M	Total
BDT	TSU							67%	15,0		15,0
	AET							100%	25,0		25,0
	CEA			27			19	70%	17,6	13,3	16,9
	CEB	17	10	27	8	7	15	56%	20,0	20,7	20,3
	DET	53	70	123	35	44	79	64%	19,9	18,3	19,0
Total BDT		96	85	181	62	54	116	64%	19,2	18,3	18,8
DEOF	TSU							0%			
	CEA			10			6	60%	11,7	17,7	14,7
	CEB	7		7	5		5	71%	12,2		12,2
	DET			10			6	60%	15,0	20,8	19,8
Total DEOF		18	10	28	9	8	17	61%	12,3	19,6	15,8
FRR	DET							100%	10,0	12,5	11,7
Total FRR								100%	10,0	12,5	11,7
DFIN	CEB							0%			
	DET			12			7	58%	12,0	14,7	14,3
Total DFIN				14			7	50%	12,0	14,7	14,3
DG	CEA							33%	15,0		15,0
	CEB			12			12	100%	16,4	15,8	16,2
	DET	17	13	30	13	9	22	73%	16,5	12,8	15,0
Total DG		28	17	45	22	13	35	78%	16,4	13,7	15,4
DRH	CEA			17			13	76%	14,3	9,0	13,9
	CEB	9	5	14			11	79%	11,9	10,3	11,3
	DET			10			9	90%	18,8	19,0	18,8
Total DRH		33	8	41	27	6	33	80%	15,0	11,5	14,4

GDADFE	CEA							300%	10,0		10,0
	CEB							100%	16,5		16,5
	DET	5	6	11			7	64%	20,0	28,5	24,9
Total GDADFE		7	7	14			12	86%	15,4	28,5	19,8
DRS	TSU	20	7	27	16	5	21	78%	9,9	7,8	9,4
	AET							100%	7,5	9,0	8,0
	CEA	14	7	21	13	5	18	86%	12,2	10,0	11,6
	CEB	9	6	15			11	73%	13,1	8,8	11,5
	DET	17	19	36	14	17	31	86%	18,6	16,4	17,4
Total DRS		62	40	102	52	32	84	82%	13,2	12,9	13,1
SGG	CEA			9			5	56%	18,5	11,3	14,2
	CEB	9	5	14			11	79%	19,1	17,3	18,5
	DET	28	25	53	17	18	35	66%	17,2	15,2	16,2
Total SGG		41	35	76	26	25	51	67%	17,8	15,0	16,5
MAD	CEA							33%		10,0	10,0
	CEB							67%	15,0		15,0
	DET	6	8	14			8	57%	20,0	15,0	16,9
Total MAD		12	8	20	5	6	11	55%	18,0	14,2	15,9
IPDIV	CEB							0%			
	DET			9				11%	10,0		10,0
Total IPDIV				12				8%	10,0		10,0
ISY	CEA							100%	17,0	17,0	17,0
	CEB							100%	18,0		18,0
	DET			7			7	100%	18,0	18,0	18,0
Total ISY		6	6	12	6	6	12	100%	17,8	17,8	17,8
Total général		312	236	548	220	162	382	70%	16,2	16,0	16,2

Les données concernant moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs