

TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

23/01/2020

N° Re gis - tre	OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel	Notes
N° du registre (ordre chronologique des questions) : 4425 à 4480				
		GESTION DU TEMPS		
4426	UNSA	Grève transports & recours télétravail, TOD..	<p>Demande d'un bilan sur les mesures appliquées, notamment en Ile de France. Délais de régularisation des compteurs et iniquité de traitement des personnels notamment pour ceux qui sont présents, ceux qui ne peuvent se déplacer et dont l'activité ne permet pas TOD ou télétravail du fait de mesures de compensation de temps fluctuantes....</p>	<p>Un premier bilan des mesures mises en œuvre depuis le 5 décembre dans le cadre de la grève des transports publics a été présenté au CUEP le 19 décembre dernier.</p> <p>L'examen des situations entre le 5 décembre et le 24 janvier dernier permet d'observer que 8 255 journées de travail ont été effectuées en TOD sur la période.</p> <p>S'agissant des compléments de journées sur le motif mission, ils ont concernés 2 245 demandes de missions formulées en heures. Sur ces 2 245 demandes, 1799 sont associées à des badgeages sur le poste de travail – et donc sont susceptibles de s'inscrire dans la continuité des dispositions mises en place par la Direction .</p>

		AVANCEMENTS		
4427	UNSA	Campagne avancements 2020	<p>Pour quelle(s) raison(s) les modalités relatives aux avancements annuels des salariés figurant dans l'accord cadre 2019-2021 diffèrent-elles dans le guide du manager de décembre 2019, destiné notamment à la campagne EPA ? (Cf pages 40 et 41: « les augmentations seront attribuées de manière à avoir fait bénéficier chaque salarié de deux attributions de points sur la période quadriennale »).</p> <p>Cet énoncé prête à confusion et ce au détriment des salariés. Les managers pensent qu'ils ne peuvent plus augmenter un salarié qui a déjà eu une augmentation alors que dans l'accord-cadre, il est précisé (page 22) que « les augmentations seront attribuées de manière à avoir fait bénéficier à tout salarié d'au moins deux attributions sur la période 2018-2021 ». Il est donc tout à fait possible de percevoir des points chaque année.</p>	Deux attributions de points au cours de la période constituent bien un minimum. Ce point a été rappelé en réunion(s) à tous les départements RH métiers afin qu'aucun manager ne fasse de mauvaise interprétation.
4431	UNSA	Promotions	<p>Où peut-on trouver les formulaires de demande de promotion destinés aux cadres ? Sont-ils systématiquement remis aux managers et responsables hiérarchiques et à quel moment ? Aucune mention des campagnes de promotion des salariés et de leurs modalités ne figure en effet dans le guide du manager de décembre 2019.</p>	Effectivement, les campagnes annuelles de promotions au choix n'ont jamais figuré dans le guide managérial des campagnes, tant pour les salariés de droit privé que pour les fonctionnaires, car ces campagnes de promotions au choix ont lieu tout au long de l'année pour les fonctionnaires. Pour les salariés de droit privé la commission annuelle unique se réunit le 24 mars, donc selon un calendrier assez proche de celui des campagnes managériales. Les formulaires ont fait l'objet d'une diffusion à tous les départements RH métiers le vendredi 10 janvier 2020, charge ensuite à eux de les communiquer à tous les managers de leur périmètre RH. Le seul formulaire diffusé sur Next est celui relatif aux techniciens supérieurs car ces derniers peuvent auto-initier un dossier de proposition, ce qui n'est possible pour les autres qualifications.
		SALAIRES		
4438	UNSA	Coefficient de majoration Nouvelle Calédonie	<p><u>Rappel question DPP précédente</u> Quel est le coefficient de majoration applicable en Nouvelle Calédonie</p>	Le décret cité ne s'applique qu'aux fonctionnaires, pour lesquels le coefficient de 73% s'applique au seul traitement indiciaire et non à l'ensemble de la rémunération fixe. Aucun texte n'est applicable aux salariés de droit privé. Néanmoins,

			<p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Le salaire de base est majoré de 70% pour la Nouvelle Calédonie</p> <p>La réponse apportée par la Direction ne comporte pas le coefficient appliqué par la CDC, qui ne serait pas conforme à celui en vigueur comme nous l'avons indiqué en séance. Merci d'apporter les éléments de réponse demandés à ce sujet (cf décret 96-1026 du 26 novembre 1996 : 1,73% vs 1,70% appliqué à l'EP).</p>	l'Etablissement public a décidé d'appliquer à ces derniers une majoration similaire (70%), mais sur la totalité de leur salaire brut de base.
		PRIMES		
4428	UNSA	PVO	<p>Le guide du manager qui définit les modalités de détermination du taux d'atteinte de réalisation des objectifs PVO et celui du calcul du taux qui sera retenu en termes de montant, indique et recommande l'application de l'équation suivante : 100 % réalisés = 90% payés. Ceci est difficilement compréhensible et acceptable pour les personnels comme pour les managers, s'agissant d'un levier de management retiré à l'encadrement intermédiaire.</p> <p>En outre, ces nouvelles règles ne sont pas cohérentes voire contradictoires avec l'objectif revendiqué de responsabilisation des managers (cf p31 du guide : « Le SHD est chargé, si possible lors de l'EPA, de donner une information orale au collaborateur sur le taux d'atteinte global qu'il va proposer. Le taux d'atteinte définitif, retenu pour le calcul du montant de PVO versé au collaborateur, pourra néanmoins être différent, au terme du processus guidé qui régit la gestion des PVO. »).</p> <p>De même, « le taux d'atteinte global définitif est celui qui est retenu pour le calcul du montant de PVO versé au collaborateur. L'AH et le Chef de Service valident le taux d'atteinte global définitif. Ils ont un pouvoir d'appréciation pour revoir à la baisse ou à la hausse le taux d'atteinte global calculé [...]. Les spécificités du processus guidé PVO décrites ci-dessus impliquent en effet que la concertation entre SHD, AH et CS sur les taux d'atteinte des objectifs des collaborateurs se tienne avant que le SHD ne transmette les taux à l'AH. La</p>	<p>La Direction tient à ce que les leviers managériaux soient mieux encore utilisés, à l'échelle de l'EP, pour des raisons de performance, de cohérence et d'efficacité collective comme d'équité entre les agents. L'affirmation de cette volonté à travers le guide managérial s'inscrit dans le contexte de transformation managériale devant accompagner la réussite de la stratégie de développement de l'EP.</p> <p>La Direction attend des managers d'être à la fois exigeants et justes dans la conduite des évaluations, en challengeant le niveau d'atteinte effectif des objectifs et en se prononçant sur la manière de servir.</p> <p>Dans cette perspective, un taux de 90% doit traduire une évaluation très positive des résultats et de la performance globale, à l'instar de la pratique des autres entreprises ou établissements auxquels la Caisse des dépôts peut se comparer. Toutefois, il ne s'agit pas de considérer que l'atteinte par un collaborateur de la complète totalité de ses objectifs au terme de l'évaluation que sa hiérarchie en aurait établie, tout en ayant apprécié la manière de servir de l'intéressé comme tout à fait excellente, doit ramener par principe le taux de PVO</p>

			<p>fonction RH doit être associée autant que nécessaire à titre de conseil. » L'UNSA considère que tout ceci déresponsabilise totalement le SHD. La mise en place d'une telle usine à gaz servirait-elle à justifier des taux de PVO à 90% en indiquant que la PVO n'est pas à la tête du client car il y a péréquation... En effet, en éloignant la décision du terrain, cela permet d'imposer une baisse de la PVO et de réaliser ainsi une économie budgétaire.</p>	<p>à 90% : un taux allant jusqu'à 100% demeure évidemment atteignable dans ces conditions.</p> <p>Les managers doivent donc être confortés dans la possibilité de moduler le taux de PVO selon le niveau réel de l'atteinte des objectifs et l'analyse de la performance et en appréciant également l'engagement, la posture professionnelle ainsi que la manière de servir. C'est bien la combinaison de l'ensemble de ces éléments qui fonde la détermination du taux d'attribution de la PVO. Cela renforce l'exigence de formuler des objectifs de manière précise et mesurable, associés à des livrables ou à des indicateurs mesurables.</p> <p>De même, cela incite à ce que lors de l' EPA les échanges portent aussi de manière sincère, précise, c'est-à-dire factuelle, et bienveillante, sur les marges de progrès qu' un collaborateur pourrait avoir en termes de posture professionnelle, d'engagement, de maîtrise du poste, de qualités relationnelles , de coopération, de sens de l' intérêt collectif,...</p>
4429	UNSA	PVO	<p>Quelle est l'ancienneté requise et prise en considération pour bénéficier d'une PVO (nouveaux arrivants & mobilités) ?</p>	<p>Aucune ancienneté n'est requise pour bénéficier d'une PVO. L'éligibilité à une part variable d'objectif est afférente au poste occupé par le collaborateur dès sa prise de fonction.</p>

4430	UNSA	PVO	Chaque salarié sera-t-il notifié individuellement des taux et montant de sa PVO (même dans le cas d'une PVO collective) ? Par quel biais (lettre, mail,...) ?	Chaque collaborateur éligible à une PVO sera destinataire d'une notification précisant le taux d'atteinte de son ou ses objectif(s) ainsi que le montant versé sur sa paie de mars 2020. La notification sera déposée dans son coffre-fort électronique. Dans le cas où le collaborateur n'a pas activé son coffre-fort, son manager ou son responsable des ressources humaines lui transmettra directement.
4454	UNSA	PVO	Le calcul du taux de la PVOC est-il identique dans chacune des directions de l'EP ? Dans certaines directions, il serait de 90 %, dans d'autres de 95 %. Qu'en est-il exactement ?	La PVOC est versée en fonction du niveau d'atteinte de l'objectif collectif de chaque unité de travail (direction, département, ...) et qui est évalué au niveau de cette unité. Les directions n'ayant pas les mêmes objectifs collectifs, il est tout à fait possible que le taux soit différent d'une direction à une autre. Pour autant, le taux d'atteinte de l'objectif collectif doit être le même pour l'ensemble de l'unité de travail, y compris le manager.
		EMPLOI/ MOBILITE S		
4433	UNSA	Mobilité géographique et prime de mobilité	A la suite d'une mobilité géographique, le salarié qui effectue une mobilité (fonctionnelle) dans la même région avant la fin des 3 années perçoit-il le dernier tiers de sa prime de mobilité ?	Pour percevoir l'indemnité temporaire de mobilité (versée en 3 fois) il faut effectuer un changement de résidence administrative (lieu de travail). Cela peut être dans la même région au sens du code général des collectivités territoriales. La fiche technique relative au dispositif de mobilité précise que le collaborateur effectuant une mobilité avant 3 ans peut percevoir à nouveau l'indemnité temporaire de mobilité en repartant du premier versement à la date de la nouvelle mobilité.
		FORMATI ON		
4435	UNSA	Appli mon compte formation	L'inscription d'un collaborateur à une formation via l'appli est-elle considérée comme acceptée par le responsable hiérarchique ou alors faut-il poser des jours sur @Tempo ? Y a-t-il workflow lors d'une acceptation de formation ?	Les conditions générales d'utilisation de l'application "Mon compte formation" prévoient que l'utilisateur doit s'être assuré, avant l'utilisation de l'application et dans le cas où il souhaite suivre sa formation pendant le temps de travail, qu'il dispose au

				<p>préalable de toutes les autorisations nécessaires de son employeur.</p> <p>Si la formation est accordée sur temps de travail, le salarié doit poser des jours « en formation » sur @Tempo.</p> <p>Il n'y a pas de Workflow spécifique sur ce point.</p>
4439	UNSA	RCC ET CPF	<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 La direction travaille actuellement sur le sujet, afin d'élaborer une doctrine complète sur les droits collaborateurs de la CDC en la matière.</p> <p>Où en est-on ? Sous quel délai cette doctrine sera-t-elle communiquée ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION Ce sujet sera abordé lors d'une réunion de travail avec les représentants du personnel portant sur le CPF au sein de la Caisse des dépôts le 10 janvier prochain.</p> <p>Où en est-on ? Quelles sont les modalités retenues et quand seront-elles communiquées et applicables ?</p>	<p>L'accord de l'employeur est nécessaire si la formation se déroule sur le temps de travail. Une réunion consacrée au déploiement du compte personnel de formation à l'EP s'est tenue avec les organisations syndicales le 22 janvier dernier.</p>
		SSI/DIGITAL		
4436	UNSA	Messageries	<p>L'augmentation de la taille de nos messageries était prévue en décembre 2019. Qu'en est-il ?</p>	<p>L'augmentation des boîtes à lettres est concomitante à leur bascule dans le cloud. Actuellement 4000 personnes (y compris icdc) ont déjà migré.</p> <p>Le planning des migrations est monté avec chaque direction, en tenant compte des délégations et des agendas des métiers. A ce jour, le planning prévoit une fin de migration pour juin 2020. De manière plus spécifique, la bascule des boîtes aux lettres des collaborateurs des syndicats est à ce jour planifiée début avril; des réunions de présentation aux permanents syndicaux vont être organisées prochainement.</p>

		DIVERS		
4432	UNSA	Elections municipales 2020	<p>Peut-on avoir un rappel des règles, des droits, des obligations ainsi que de la déontologie ?</p> <p>Les salariés qui envisageraient de se présenter sur des listes ont besoin de les connaître tant pour le temps de la campagne électorale qu'ensuite s'ils se retrouvaient en situation d'exercer un mandat local.</p>	<p>Une note relative aux autorisations d'absence accordées aux personnels de la CDC pour l'exercice d'un mandat électoral est disponible sur Next :</p> <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/259868792_DBFileDocument/mandat-electoral-autorisation-d-absence-accordee-aux-personnels-cdc</p>
4434	UNSA	Remboursement transport	<p>Pass navigo : A la suite de la grève, l'employeur va-il être remboursé par la RATP de sa part ?</p>	<p>Un tel remboursement n'a pas été décidé à ce jour par la RATP.</p>
4437	UNSA	Concours « pull moche de Noël »	<p>Le SGG n'a pas communiqué sur le concours du pull moche de Noël. Les participant(e)s ne savent même pas si leurs photos ont été reçues et qui est l'heureux-se lauréat-e ?</p>	<p>Les résultats du concours sont disponibles sur Next :</p> <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2087843/plus-beau-pull-moche-de-noel-et-le-gagnant-est</p>