

TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

30 avril 2020

| N° Regis- tre | OS | Thèmes | Questions des représentants du personnel | Réponse des directions |
|---------------------|----|--------|--|------------------------|
|---------------------|----|--------|--|------------------------|

N° du registre (ordre chronologique des questions)

| | | GESTION DU TEMPS | | |
|------|------|--|---|---|
| 4595 | UNSA | Modalités accord congés & nouveaux arrivants 2020 | Quelles sont les modalités d'application de l'accord congés pour les personnes arrivées courant 2020 (ex : au 1er mars ou 1er avril...) ? | La fiche services "Épidémie COVID-19 - Les mesures RH" a été actualisée dans Next avec l'ajout d'une foire aux questions relative à l'accord sur la gestion des congés 2020 dans le contexte de crise lié au Covid-19: https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2135771/epidemie-covid-19-les-mesures-rh |
| 4573 | UNSA | Prise de congés 2020 – jours CET | Prise de congés 2020 – jours CET Le projet prévoit de donner aux chefs de service 2 leviers de plafonnement pour assurer 50% de présence cet été : est-ce qu'il s'agit véritablement de leviers, ou plutôt d'obligations données aux chefs de service d'assurer ces 50% (dans des petites équipes, cas des équipes territoriales en DR, ça peut être compliqué et on ne s'interdisait pas d'être 1 sur 4 sur qq jours au mois d'août, par ex). | Le plafonnement est un levier et non une obligation, à disposition des chefs de service pour favoriser la continuité ou la reprise d'activité pendant la période des congés d'été. Il doit être justifié par l'intérêt du service. Sa mise en œuvre déconcentrée, dans le respect des règles fixées par l'accord, doit permettre de mieux appréhender les différentes configurations ou organisations possibles. |

| | | | | |
|------|------|--|---|--|
| 4574 | UNSA | Demandes de congés « longs » CET | <p>Demandes de congés « longs » CET</p> <p>Quand une demande de congés CET « longs » (pouvant aller jusqu'à 5 semaines, dans le cas de certains collègues) a été déposée avant la période Covid19, mais qu'aucune réponse n'avait encore été apportée (si ce n'est un accord oral), y a-t-il des risques de refus ?</p> | <p>Le confinement est sans impact sur les consommations de jours CET prévus par un collaborateur et acceptée par sa hiérarchie ; le confinement est également sans impact sur les dispositions prévues à l'accord qui a mis en place la CAA. Le collaborateur est donc invité à recueillir dans les conditions de droit commun l'accord de sa hiérarchie sur une demande de congés « longs » CET.</p> |
| 4575 | UNSA | Prise de congés CET & entrée en CAA | <p>Prise de congés CET & entrée en CAA</p> <p>Merci de nous indiquer comment doit procéder un salarié envisageant de rentrer dans le dispositif CAA 6 mois au 1er août 2020 et devant donc purger son CET sur lequel il lui reste un solde de 30 jours, soit 6 semaines de congés à prendre sur juin et juillet.</p> <p>Ce cas est-il prévu ? Des aménagements sont-ils envisageables ?</p> | <p>L'entrée dans un dispositif de type CAA nécessite l'accord préalable du supérieur hiérarchique et il n'y a pas d'obligation à entrer en CAA à une date précise. Par ailleurs le confinement n'a pas d'impact sur les règles prévues par l'accord sur les CAA. Avant d'entrer en CAA, et sous réserve que le supérieur hiérarchique ne s'oppose pas à cette entrée pour des motifs liés aux nécessités de service, un dialogue entre le collaborateur, le supérieur hiérarchique et la DRH permet de définir l'organisation la plus adaptée, qui permet de concilier les attentes du collaborateur et l'intérêt du service, dans le respect des principes prévus par l'accord.</p> |
| 4576 | UNSA | Congés annuels été 2020 | <p>Congés annuels été 2020</p> <p>Qu'est-il prévu en termes d'utilisation de jours enfant malade ou absences exceptionnelles ou TOD « dégradé » pour ceux avec dont les enfants devront être gardés après déconfinement CDC et avant le retour école compte tenu des probables reprises progressives ? En effet, les solutions habituelles de garde reposent souvent sur les grands-parents, qui eux devront rester confinés plus longtemps et les solutions personnelles de garde d'enfants sont très souvent onéreuses.</p> | <p>Ce point est abordé dans le cadre des travaux sur la reprise d'activité.</p> |

| | | | | |
|------|------|--|---|---|
| 4584 | UNSA | Temps partiel & sur-cotisations retraite 100% | <p>Question DPP n°4527 du 12 mars 2020 en attente de compléments et/ou réponses :</p> <p>Aucune information sur les sur-cotisations retraite 100% ne figure à ce sujet dans NEXT. Une fiche indiquant les modalités et les montants des cotisations serait bienvenue.</p> <p>Réponse de la direction : Une fiche Next sur le mécanisme général de la surcotisation est à l'étude.</p> <p>A quel moment ces informations seront-elles disponibles et publiées sur NEXT ?</p> | La fiche sera disponible au plus tard fin juin. |
| | | AVANCEMENTS | | |
| 4567 | UNSA | Campagne promotions 2020 – TSU > AET/CEA | <p>Demande d'un bilan sur la campagne des promotions 2020 pour les TSU (nombre de demandes, promouvables et promus par direction & F/H) ainsi que la liste des promus dits « automatiques » au titre de l'accord cadre ?</p> | Les données figurent en annexes 2 et 3 de ce tableau. |
| 4568 | UNSA | Campagne promotions 2020 cadres | <p>Demande d'un bilan sur la campagne de promotions 2020 (nombre de demandes, promouvables, promus par qualification, direction, F/H).</p> | Les données figurent en annexe 2 et 3 de ce tableau |

| | | | | |
|------|------|---|--|--|
| 4569 | UNSA | Promotions – critères et motifs de refus | <p>« La seule raison évoquée pour justifier le refus de mon dossier, est que c'est la 1ere fois que celui-ci est proposé ». Ceci est l'explication communiquée à des salarié-e-s alors que ce motif ne figure dans aucun texte et ne repose sur aucune règle. En effet, il est possible d'obtenir une promotion dès la première demande comme cela est le cas, certes peu fréquent, pour certain-e-s « primo-demandeurs » promu-e-s.</p> <p>Même si c'est la règle souvent appliquée, il est choquant qu'elle soit officielle.</p> | <p>La direction confirme qu'aucune règle ne fait obstacle à ce qu'un salarié proposé pour la première fois à la promotion soit effectivement promu.</p> |
| 4570 | UNSA | Promotions cadres – modalités | <p>Il nous est rapporté par des collègues que certains RH métiers leur ont indiqué établir des « listes de promouvables » destinées aux AH et SH. Est-ce exact ? et dans l'affirmative, sur la base de quels critères sont-elles établies ?</p> | <p>Pour les Promotions de cadres (passage en CEA, CEB et DET), l'initiative ne peut provenir que de la hiérarchie du collaborateur. Il s'agit de promotion au choix. L'accord-cadre 2019-2021 (point 5.2) prévoit le ratio de promotions par qualification dans le respect de la proportion de femmes promues dans chaque qualification qui doit être au moins être égale à la proportion de femmes promouvables.</p> <p>Les dossiers de promotions au choix, validés par les responsables des ressources humaines, doivent comprendre tout document pouvant justifier la promotion notamment la copie de la fiche d'évaluation 2019.</p> <p>Les dossiers sont ensuite transmis à la DRH (DHGP) pour consolidation.</p> |
| 4571 | UNSA | Campagne avancements 2020 | <p>Demande d'un bilan de la campagne d'avancements 2020 (nombre de points attribués par classification, nombre de bénéficiaires par direction, F/H)</p> | <p>Les bilans statistiques de la campagne d'avancements sont en cours de production, ils seront transmis ultérieurement.</p> |

| | | | | |
|------|------|--|--|--|
| 4572 | UNSA | Campagne avancements 2020 cadres au forfait | <p>Demande d'un bilan de la campagne d'avancement des cadres au forfait : % d'augmentation attribuée, nombre de bénéficiaires, F/H.</p> | <p>Les bilans statistiques de la campagne d'avancements sont en cours de production, ils seront transmis ultérieurement.</p> |
| 4578 | UNSA | Délais de recours EPA | <p>Compte tenu de la situation actuelle et des mesures appliquées en raison de la pandémie COVID19, l'UNSA demande à titre exceptionnel la neutralisation des délais de recours EPA. En effet, ADERH a été clos le lundi 24 février, les personnels avaient 15 jours pour faire leur recours devant leur Autorité Hiérarchique (AH), soit jusqu'au lundi 9/03 maximum.</p> <p>Ensuite l'AH a 15 jours pour répondre soit jusqu'au lundi 23/03 au plus tard. Etant donné les difficultés liées au confinement, il est possible que les AH n'aient pas eu le temps de répondre dans les temps, ou bien rejettent les demandes sans les étudier.</p> | <p>Cette question fait l'objet d'une expertise au sein de la DRH ; les éléments de réponse vous seront communiqués ultérieurement.</p> |
| 4583 | UNSA | Promotions | <p><u>Question DPP n°4524 du 12 mars 2020 en attente de compléments et/ou réponses :</u> Quelle est la date précise de la tenue de la commission statuant sur les promotions ? Quelle est la procédure de notification et sous quel délai les promu-e-s seront informé-e-s des décisions ?</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> La commission pour les promotions se tiendra le 24 mars 2020. Les RH seront informés le lendemain des résultats de la commission : collaborateurs promus et non promus. Par la suite les RH métiers informeront les collaborateurs concernés. Les avenants concernant les collaborateurs promus seront établis la semaine suivante.</p> <p>Les promouvables non promu-e-s seront-ils-elles notifié-e-s du refus ?</p> | <p>Aucune notification n'est effectuée pour les collaborateurs non promus.</p> |
| | | PRIMES | | |

| | | | | |
|------|------|-----------------------------|---|---|
| 4579 | UNSA | PVO - recours | Quel est le nombre de recours faits sur les taux et montants de PVO 2019 perçus en 2020 ? | Les bilans globaux sur la PVO seront présentés comme chaque année en octobre. |
| 4582 | UNSA | Bilan PVO | <p>Question DPP n°4521 du 12 mars 2020 en attente de compléments et/ou réponses :</p> <p>Demande d'un 1er bilan du taux d'atteinte et du % perçu au titre de l'exercice 2019</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> Un bilan global des campagnes sera réalisé prochainement et sera communiqué aux représentants du personnel.</p> <p>A quel moment ce bilan sera-t-il communiqué ?</p> | Les bilans globaux sur la PVO seront présentés comme chaque année en octobre. |
| 4580 | UNSA | PVO – objectifs 2020 | <p>La direction a bien confirmé que malgré le confinement, il n'y aurait pas d'impact sur la rémunération personnels : paie, intéressement et PVO.</p> <p>Pouvez-vous nous confirmer également que les objectifs de PVO seront revus pour tenir compte de la situation afin que les PVO ne soient pas baissés notamment pour les personnes en ASA : mise en place de nouveaux objectifs, révision des taux/ objectifs, neutralisation des objectifs... En effet, la situation et position en ASA dépendent en grande partie du manque de PC portables, notamment à la DRS et non du souhait des agents.</p> | Ce point est abordé dans le cadre des travaux en cours sur la reprise d'activité. |
| 4581 | UNSA | PVO | <p>Intéressement</p> <p>Demande d'un bilan sur la campagne Intéressement 2019 versée en 2020.</p> <p>Combien de recours ?</p> | Une réunion présentant le bilan de la campagne de l'intéressement est prévue avec les représentants du personnel le 7 mai prochain. |

| | | EMPLOI/ MOBILITES | | |
|------|------|-------------------------|--|---|
| 4585 | UNSA | Affectations | <p>Question DPP n°4531 du 12 mars 2020 en attente de compléments et/ou réponses : Que signifie l'affectation/position en « mission fonctionnelle » ?</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> Il sera répondu à cette question ultérieurement</p> <p>La réponse à cette question a-t-elle été trouvée ?</p> | Cette position correspond à des missions diverses : intérim, stagiaires,... |
| | | DIVERS | | |
| 4577 | UNSA | Audit social DCB | <p>Demande de réalisation d'un audit social à la DSB compte tenu de la situation dégradée des conditions de travail et d'organisation constatées dans cette direction et ce avant l'apparition du COVID19.</p> | Une réunion entre la délégation du CSSCT local Ile-de-France et le Directeur des clientèles bancaires sera organisée prochainement. |

ANNEXES

Promotions TS en AET/CEA AET en CEA / CEA en CEB / CEB en DET

Année 2020

| | NOMBRE DE DOSSIERS PRESENTES | | | | | | | | | | | | NOMBRE DE SALARIES PROMUS | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------------------|---|-------|----------|---|-------|-----|---|-------|-----|---|-------|---------------------------|-----------|---|-------|----------|---|-------|-----|---|-------|-----|---|-------|--------------|
| | TS - AET | | | TS - CEA | | | CEB | | | DET | | | TOTAL DOSSIERS | TS - AET | | | TS - CEA | | | CEB | | | DET | | | TOTAL PROMUS |
| | AET - CEA | | | | | | | | | | | | | AET - CEA | | | | | | | | | | | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| DRS | | | 0 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 8 | | | 0 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 8 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| BDT | | | 0 | | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 8 | 15 | | | 0 | | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 6 | 13 |
| DFIN DEOF GDA DFE FRR | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 6 | | | 0 | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| DRH SGG DIRCOM DG DRIIE | | | 0 | 1 | | 1 | 2 | 4 | 6 | 1 | 3 | 4 | 11 | | | 0 | 1 | | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 9 |
| DSI | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| DRG DGAU DJF | | | 0 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 7 | | | 0 | | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 |
| ISY | | | 0 | | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | | | 0 | | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| MAD (Hors CDC) | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | | | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 8 | 8 | 13 | 21 | 12 | 12 | 24 | 53 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 8 | 7 | 12 | 19 | 9 | 9 | 18 | 45 |

A noter également : 5 promotions de TSUP à l'ancienneté : 2 femmes ; 3 hommes : tous promus CEA

Annexe 3 : promouvables

TS promouvables en AET /CEA

| TS en AET ou CEA | F | H | TOTAL |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| BDT / GPS | 3 | 0 | 3 |
| CENT.INTERIEURS (I) | 1 | 0 | 1 |
| DFIN / GDADFE / FRR / DEOF | 1 | 0 | 1 |
| DRH.GROUPE / autres DG | 1 | 0 | 1 |
| DRS | 27 | 11 | 38 |
| SGG | 2 | 1 | 3 |
| Total TS en AET/CEA | 35 | 12 | 47 |

AET promouvables en CEA

| AET en CEA | F | H | TOTAL |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| BDT / GPS | 6 | 1 | 7 |
| CENT.EXTERIEURS (MAD) | 1 | 0 | 1 |
| CENT.INTERIEURS (I) | 1 | 0 | 1 |
| DFIN / GDADFE / FRR / DEOF | 2 | 7 | 9 |
| DGR / DG2C / DGAU /DJF | 2 | 1 | 3 |
| DRH.GROUPE / autres DG | 2 | 0 | 2 |
| DRS | 4 | 2 | 6 |
| SGG | 4 | 3 | 7 |
| Total AET en CEA | 22 | 14 | 36 |

CEA promouvables en CEB

| CEA en CEB | F | H | TOTAL |
|----------------------------|------------|-----------|------------|
| BDT / GPS | 41 | 19 | 60 |
| CENT.EXTERIEURS (MAD) | 0 | 0 | 0 |
| CENT.INTERIEURS (I) | 2 | 1 | 3 |
| DFIN / GDADFE / FRR / DEOF | 21 | 10 | 31 |
| DGR / DG2C / DGAU /DJF | 6 | 3 | 9 |
| DRH.GROUPE / autres DG | 31 | 3 | 34 |
| DRS | 22 | 6 | 28 |
| SGG | 9 | 16 | 25 |
| Total CEA en CEB | 132 | 58 | 190 |

CEB promouvables en DET

| CEB en DET | F | H | TOTAL |
|----------------------------|------------|------------|--------------|
| BDT / GPS | 88 | 70 | 158 |
| CENT.EXTERIEURS (MAD) | 5 | 2 | 7 |
| CENT.INTERIEURS (I) | 7 | 3 | 10 |
| DFIN / GDADFE / FRR / DEOF | 41 | 43 | 84 |
| DGR / DG2C / DGAU / DJF | 26 | 26 | 52 |
| DRH.GROUPE / autres DG | 36 | 11 | 47 |
| DRS | 29 | 18 | 47 |
| SGG | 51 | 56 | 107 |
| Total CEB en DET | 283 | 229 | 512 |