

Réunion DPP du 3 décembre 2020

QUESTIONS-REPONSES UNSA

1) Mise en place accord télétravail

Des salarié-e-s nous font remonter leurs difficultés à mettre en place leurs demandes de télétravail malgré l'avis favorable émis par leur hiérarchie (N+1) concernant le nombre de jours accordés, et ce en dépit de décisions résultant des discussions en matière de bonne organisation au sein de leur collectif de travail. Ces blocages et vetos sont semblent-ils le fait d'une opposition de certains managers N+2, hostiles au télétravail et refusant notamment catégoriquement la prise de 3 jours hebdomadaires de télétravail malgré l'accord du manager N+1.

La décision étant prise au plus près du collectif de travail, dans le cas où le N+1 accorde 3 jours de télétravail à ses équipes, dans quelle mesure le N+2 peut le refuser ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'organisation du télétravail se fait dans le cadre d'une concertation ou dialogue collectif permettant de partager et de fixer les règles d'organisation collectives.

Le guide du candidat au télétravail énonce les éléments de mise en place du télétravail :

- slide 4 : « je prépare ma demande de télétravail » mentionne : La mise en place du télétravail dépend de ma démarche volontaire et de **la décision du manager**.
- Le slide 5 « je formalise ma demande de télétravail » : mentionne : « Je m'appuie sur les règles du jeu collectives et les **échanges préalables avec ma hiérarchie**. »
- Le slide 7 « je contribue à la mise en œuvre des règles du jeu collectif en concertation avec mon manager » : **Je veille à respecter le cadre fixé par le collectif ainsi que les consignes de ma direction**.

La DRH veille à la bonne compréhension par tous les acteurs des modalités du télétravail, et à la compatibilité des règles définies à l'issue des dialogues collectifs avec le cadre fixé par les accords QVT et télétravail. Il est par ailleurs rappelé que toute décision de refus d'une demande de télétravail doit être motivée.

2) Télétravail en DR

Le dialogue collectif peut-il aboutir à refuser aux commerciaux des DR du télétravail fixe ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les dialogues collectifs ont vocation à définir en fonction des activités exercées les modalités d'organisation les mieux adaptés ; ce stade, les dialogues en cours en DR montrent une préférence des collègues commerciaux pour la formule dite de TT ponctuel qui, il est vrai, est très adapté aux fonctions nomades comme le sont celles des commerciaux. Une fois les dialogues collectifs finalisés et les règles de fonctionnement fixées au sein de chaque équipe, les managers seraient tout à fait en droit de refuser des demandes incohérentes par rapport aux règles définies collectivement.

3) Campagne EPA 2021

Merci de nous communiquer le calendrier de la campagne EPA 2021 et de nous indiquer également les modalités de son déroulement.

REPONSE DE LA DIRECTION

La campagne des EPA se déroulera du 6 janvier 2021 au 12 mars 2021. Une réunion dédiée aux campagnes de début d'année est prévue le 11 décembre.

4) Calendrier campagne promotions 2021

Quelles sont les dates de la campagne de promotions au titre de 2021 (promotions TS et cadres) ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Le calendrier est en cours de finalisation.

5) Promotions accord-cadre

Quelle est la date d'effet des promotions accordées au titre de l'accord cadre ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les promotions accord-cadre auront pour date d'effet le 1^{er} janvier 2021.

6) Mécénat de compétences

Cette mesure accord cadre reste trop méconnue et difficile à obtenir pour les agents qui souhaiteraient en bénéficier. Certains se sont vu opposer un refus de principe de la part de leur hiérarchie. Quels sont les recours possibles ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Le dispositif prévoit la nécessité d'avoir l'accord de la hiérarchie, qui se doit d'apprécier, au regard des jours d'absence, l'impact sur l'activité opérationnelle. Il n'est pas prévu de voie de recours.

7) Prise reliquat congés 2020 et report janvier 21 pour les salariés avec astreintes/contraintes

Quelles sont les mesures prévues par la direction en matière de consommation de reliquat de congés annuels pour les personnels dont les postes exigent la présence en décembre et en janvier (comptables notamment en période de bilans et arrêtés) ? En effet, les mesures possibles de report autorisées par l'accord congés ne leur permet pas de consommer la totalité de leurs jours de congés 2020 en janvier 21, et l'affectation de jours CA sur le CET est plafonnée.

REPONSE DE LA DIRECTION

Les règles de report seront identiques pour tous. Nous prenons le point sur la situation que vous évoquez.

8) Attribution d'ordinateurs portables et téléphones pro

L'UNSA demande un point à ce stade sur l'attribution des ordinateurs portables et téléphones pro à l'EP.

Quel est l'effectif restant encore à équiper ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'état des lieux du déploiement est le suivant :

- 550 smartphones pour Angers à partir du 8/12
- 850 smartphones pour Bordeaux à partir du 8/12
- 200 smartphones ont été transmis en DR
- Globalement, 3485 smartphones ont été déployés sur l'EP
- 2713 restent à déployer à ce jour
- 300 portables sont actuellement dans les guichets sur les sites d'Austerlitz 3 et du 56 rue de Lille.
- Des actions de changement de portables obsolètes et de mise en place de postes techniques sont mises en place en parallèle.

9) Vaccination Covid 19

Une campagne de vaccination Covid 19 sur la base du volontariat et demande de RV, à l'instar de celle mise en place pour la grippe par le service médical de l'EP, est-elle envisagée ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La direction n'a pas encore pris de décision à ce stade concernant la vaccination anti-Covid.

10) Enquête post 2^{ème} confinement

Une nouvelle enquête sur le retour d'expérience concernant le deuxième confinement est-elle envisagée ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Une deuxième enquête est envisagée sur la première partie de 2021 mais pas encore programmée.

Rappel questions DPP UNSA de septembre & octobre 2020 pour compléments réponse

11) Apprentis

L'UNSA attire l'attention sur la situation des apprentis au sein de l'EP. En effet, qu'ils soient déjà en place ou nouvellement recrutés, ils rencontrent un certain nombre de difficultés.

Les renouvellements de contrats n'ont-ils pas été tous renouvelés en temps et en heure en septembre, donnant lieu à des interruptions brutales de rémunération, pas toujours régularisées à ce jour. Pour les recrutements récents, les apprentis se retrouvent en déshérence, ce qui n'est pas satisfaisant même en cette période de crise sanitaire. La DRH se doit de mettre les moyens adaptés pour accueillir et accompagner correctement ces jeunes, particulièrement précaires et touchés également par les effets de cette crise sanitaire, et ce conformément aux engagements de nos accords.

Réponse de la Direction :

Des difficultés ont été rencontrées cette année dans la finalisation du recrutement des apprentis, du fait d'un nouveau système de gestion des conventions d'apprentissage. Ces difficultés sont en cours de résolution.

Où en est-on à ce jour ? Les difficultés sont-elles résolues et tous les recrutements envisagés réalisés ?

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Les difficultés ont été résolues. L'état suivant peut être réalisé à ce jour : sur 130 postes initialement proposés, 126 apprentis sont en poste, 2 dossiers sont en cours d'instruction normale, pour une arrivée initialement prévue en janvier 2021, et 2 postes restent à pourvoir.

12) Primes spéciales d'astreinte

Quelles sont les modalités et procédures appliquées aux salarié-e-s bénéficiant d'une prime spéciale mensuelle d'astreinte ? Celle-ci est-elle mentionnée dans le contrat de travail ? Combien de bénéficiaires ? Cette prime peut-elle être suspendue unilatéralement par la hiérarchie, générant ainsi discrimination et perte de rémunération ?

Réponse de la Direction :

La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion des DPP.

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Le dispositif n'est pas intégré au contrat, il est lié aux fonctions exercées et ne peut donc être suspendu par la hiérarchie sans motif légitime lié aux besoins ou à un changement de poste.

13) Primes PEPA

Quel est l'impact en termes de bénéficiaires et montants consécutif à la décision du DRH de prendre en compte la rémunération des salarié-e-s à temps partiel pour l'attribution de ces primes ?

Réponse de la Direction :

La direction confirme que de nouveaux versements PEPA vont intervenir du fait de la neutralisation de l'effet du temps de travail sur le montant de la prime. Le versement de ces corrections se réalisera en paie de novembre. Les nouvelles statistiques pourront être produites courant décembre, à la suite du versement.

Ces nouvelles statistiques sont-elles disponibles ?

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Les statistiques sont communiquées en annexe.

14) Primes PEPA

Combien de salarié-e-s ont-ils été bénéficiaires de la prime PEPA (montants, par catégorie, H/F) ?

Réponse de la direction

3554 agents ont été bénéficiaires de la prime PEPA (dont environ 430 salariés sous convention collective – derniers contrôles en cours). Les statistiques complètes seront bientôt disponibles.

Les statistiques présentées lors de la réunion DPP de septembre 2020 ne comportent pas tous les éléments demandés. Merci de compléter avec le bilan global révisé en nous indiquant le nombre de bénéficiaires par montant, qualification, répartition F/H et par direction notamment pour l'attribution de la prime présentielle.

Réponse de la Direction :

La direction confirme que de nouveaux versements PEPA vont intervenir du fait de la neutralisation de l'effet du temps de travail sur le montant de la prime. Le versement de ces corrections se réalisera en paie de novembre. Les nouvelles statistiques pourront être produites courant décembre, à la suite du versement.

Ces nouvelles statistiques sont-elles maintenant disponibles ?

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Les statistiques sont communiquées en annexe.

15) Gestion du temps

Pouvez-vous nous indiquer sur quelle règle écrite ou texte repose l'impossibilité invoquée par le service Gestion du temps de modifier et régulariser la nature de jours de congés au-delà d'un délai de 2 mois, notamment pour ceux intervenus lors de la période de confinement en application de l'accord congés 2020 imposant la prise exclusive de CA ? Cette interprétation a pour conséquence la perte injuste de jours de congé réellement effectués (jours crédits d'heures etc...), notifiée par la DRH en octobre seulement. Ceci est d'autant plus injuste que les personnes concernées ont consenti des efforts d'adaptation durant cette période et se voient pénalisées par des règles trop rigides et incomprises alors que la bienveillance et la flexibilité seraient les bienvenues dans ces conditions exceptionnelles et suffisamment difficiles pour tous.

Réponse de la Direction :

Concernant les consommations de congés prises en compte pour l'appréciation du remplissage de la condition, il s'agit des congés annuels, RTT et DG 2020, ainsi que les jours CET et médaille. S'agissant des personnes absentes durant la période, seules ont été exclues de l'application de l'accord les personnes absentes durant toute la période entre le 1^{er} janvier et le 31 mai et les personnels recrutés après le 1^{er} avril. Cette exception va être étendue aux agents qui étaient absents sur la totalité de la période entre la date de parution de l'accord et le 31 mai, ainsi que pour les agents recrutés avant le 1^{er} avril mais ayant repris leurs fonctions au sein de l'Etablissement public après le 1^{er} avril.

Pouvez-vous nous préciser si toutes les régularisations ont bien été effectuées ?

Par ailleurs, quelle est la raison et le texte correspondant au délai de 2 mois invoqué par la gestion du temps au-delà duquel aucune modification ne peut être effectuée ?

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Toutes les régularisations ont bien été effectuées.

Aucune possibilité de remise en question d'une autorisation d'absence consommée n'existe ; la souplesse existant dans l'outil de gestion du temps est une disposition unilatérale de l'employeur sans fondement réglementaire.

La fiche services « Next » sur les droits à congés précise : « *Si vous constatez que vos consommations de congés annuels ne respectent pas les conditions de déclenchement des boni, l'application @Tempo vous permet, dans un **déla**i de 2 mois après la date de l'absence concernée, de modifier le motif d'absence. Passé ce délai, aucune modification de votre situation ne peut plus être opérée ni via l'application ni par la Gestion du Temps. »*

16) AGR - Régulation accès aux restaurants franciliens

Le système de régulation mis en place récemment semble poser quelques problèmes tant pour les personnels de l'EP que pour ceux de l'AGR qui en fait n'ont aucune visibilité sur la fréquentation pendant les différents créneaux. Les tickets remis le matin s'avèreraient donc inutiles, posant aussi problème lorsqu'il y a des contraintes horaires pour les personnels (permanences, déplacements de sites...) et complique un peu plus le présentiel qui l'est déjà suffisamment pour les personnels franciliens.

Réponse de la direction

Comme indiqué lors du CSSCT de l'EP du 15 septembre, un groupe de travail dédié sera organisé avec les organisations syndicales sur l'AGR et abordera l'ensemble de ces sujets.

Ce groupe de travail dédié a-t-il eu lieu ? Quelles sont les réponses apportées aux sujet abordés ?

Réponse de la Direction :

Une réunion consacrée à l'AGR sera programmée prochainement dans l'agenda social.

Un point sur l'AGR a été fait lors de la dernière commission « action sociale » du CUEP.

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Dans les prochains mois, de nouveaux services vont être mis en place par l'AGR, tels que le **click and collect** ainsi qu'une **digitalisation** des restaurants avec l'installation d'**écrans dynamiques** et une **information sur la fréquentation** des espaces de restauration **en temps réel**.

17) AGR – Dégradation qualité

Au-delà des conditions d'accueil restreintes et restrictives, un certain nombre de collègues font état d'une dégradation de la qualité des repas servis, des tarifs et du recours à de la vaisselle en totale contradiction avec les préconisations développement durable (cf Ecotidien !). Nos collègues de l'AGR, très-trop peu nombreux doivent de plus gérer à la fois service et approvisionnement. Des mesures s'avèrent nécessaires tant sur le plan de l'organisation (plus de personnel AGR) que de l'amélioration de la qualité (choix, prix -notamment A3-, limitation du recours au tout jetable etc...).

Réponse de la direction

Comme indiqué lors du CSSCT de l'EP du 15 septembre, un groupe de travail dédié sera organisé avec les organisations syndicales sur l'AGR et abordera l'ensemble de ces sujets.

Ce groupe de travail dédié a-t-il eu lieu ? Quelles sont les réponses apportées aux sujet abordés ?

Réponse de la Direction :

Une réunion consacrée à l'AGR sera programmée prochainement dans l'agenda social.

REPONSE DE LA DIRECTION 3/12/20

Un point sur l'AGR a été fait lors de la dernière commission « action sociale » du CUEP.

Il est rappelé que les plats sont conditionnés dans des emballages fermés et jetables afin d'éviter les risques de propagation du virus par contact ou par diffusion aérienne

Le volume de déchets engendré par cette mesure reste une préoccupation pour l'AGR. C'est la raison pour laquelle les barquettes des plats chauds sont en pulpe de betterave, les couverts sont en plastique d'origine végétale (PLA), les gobelets sont en carton recyclable, et les contenants pour les entrées et desserts dressés sont en plastique recyclable. **Un retour à la vaisselle en dur sera possible dès que les mesures sanitaires pour préserver la santé des collaborateurs seront allégées.**

Concernant les tarifs, l'AGR a pu accroître la qualité de ses produits depuis 7 ans sans augmenter ses prix, malgré la hausse continue des matières premières qui s'est accélérée en 2019 (+ 7%).

Ainsi, l'AGR a atteint, en 2019, **10,22% de produits Bio** et, dans le même temps, **10,01% de produits labellisés, 9,21% de produits issus de circuits courts** et **12,65% de produits issus d'une démarche environnementale ou d'origine française.**

Cependant, afin de poursuivre sa démarche qualité et faire face à l'évolution du coût de ses moyens de production, l'AGR a appliqué une **hausse de ses tarifs de 3%** au 1^{er} octobre.

PEPA 2020

| Direction | Prime de 250€ | Prime de 500€ | Prime de 1000€ | Total général |
|----------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| BDT | 379 | 374 | 102 | 855 |
| CENT.INTERIEURS | 27 | 26 | 2 | 55 |
| CNP | 30 | 4 | 3 | 37 |
| DEOF | 65 | 56 | 22 | 143 |
| DFIN | 35 | 16 | 16 | 67 |
| DG | 83 | 58 | 18 | 159 |
| DIRCOM | 32 | 29 | 13 | 74 |
| DJFOSA | 32 | 37 | 7 | 76 |
| DRH.GROUPE | 139 | 136 | 27 | 302 |
| DRS | 474 | 710 | 296 | 1480 |
| FRR | 6 | 4 | | 10 |
| GDADFE | 27 | 28 | 19 | 74 |
| GPS | 1 | 3 | 3 | 7 |
| IXIS.ET.FIL. | 15 | 6 | | 21 |
| SGG | 177 | 124 | 30 | 331 |
| Total général | 1522 | 1611 | 558 | 3691 |

| nb de collaborateurs | montants prime |
|----------------------|----------------|
| 1522 | 250 € |
| fonctionnaires | 1136 |
| salariés | 386 |
| 1611 | 500 € |
| fonctionnaires | 1506 |
| salariés | 105 |
| 558 | 1 000 € |
| fonctionnaires | 368 |
| salariés | 190 |
| 3691 | total |

| nb de collaborateurs | montants prime |
|----------------------|----------------|
| 1522 | 250 € |
| Femme | 965 |
| Homme | 557 |
| 1611 | 500 € |
| Femme | 1188 |
| Homme | 423 |
| 558 | 1 000 € |
| Femme | 411 |
| Homme | 147 |
| 3691 | total |

PEPA 2020 par grade et qualification

| Grade / Qualification | Prime de 250€ | Prime de 500€ | Prime de 1000€ | Total général |
|-----------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| Adj adm ppal 1cl. | 39 | 225 | 13 | 277 |
| Adj adm ppal 2cl. | | 236 | 73 | 309 |
| Adj tech pal 1cl | 14 | 8 | 2 | 24 |
| Adj tech pal 2cl | 2 | 5 | | 7 |
| Adjoint adm | | 81 | 144 | 225 |
| Adjoint technique | | 1 | | 1 |
| Agent cat. B stag | | | 3 | 3 |
| Agt de catégorie A | 68 | 155 | 16 | 239 |
| Agt de catégorie B | 12 | 72 | 32 | 116 |
| Agt de catégorie C | | 3 | 55 | 58 |
| APST1 | 26 | | | 26 |
| APST2 | 4 | | | 4 |
| Ass ppal serv soc | 1 | | | 1 |
| Ass serv soc nor | | 2 | 1 | 3 |
| Ass serv soc sup | | 1 | | 1 |
| Attaché | 230 | 92 | 2 | 324 |
| Attaché principal | 20 | 3 | | 23 |
| CSI1 | 3 | | | 3 |
| Inf. cat. A cl nor | 1 | 1 | | 2 |
| Inf. cat. A cl sup | 2 | | | 2 |
| Infir cl sup cat B | 1 | | | 1 |
| SA classe except. | 413 | 72 | 4 | 489 |
| SA classe normale | 82 | 323 | 16 | 421 |
| SA classe sup. | 218 | 225 | 6 | 449 |
| TSU à l'indice | 23 | 8 | 2 | 33 |
| AET à l'indice | 21 | 71 | 1 | 93 |
| CEA à l'indice | 307 | 24 | 2 | 333 |
| CEB à l'indice | 33 | 2 | | 35 |
| DET à l'indice | 2 | | | 2 |
| Cadre hors grille | | 1 | | 1 |
| CAE | | | 5 | 5 |
| Apprentis | | | 181 | 181 |