

TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES
 06 mai 2021

Thèmes	Questions des représentants du personnel UNSA	Réponses des directions
--------	--	-------------------------

Crise sanitaire /Travail à distance		
Télétravail et équipements	<p>Télétravail et équipements (n° 5061) Dans sa réponse, la Direction indique qu'elle « prend le point sur les lampes de bureau ». Qu'en est-il précisément concernant l'éligibilité des lampes de bureau parmi la liste des équipements remboursables dans le cadre des mesures télétravail-TOD ?</p>	<p>La lampe de bureau est ajoutée aux équipements éligibles ; la liste publiée sur Next va être mise à jour en conséquence.</p>
Mesure déduction fiscale frais télétravail	<p>Mesure déduction fiscale frais télétravail Comment cette mesure est-elle appliquée à l'EP ? Quelles sont les modalités et frais concernés ? Quels sont les personnels éligibles ?</p>	<p>Les frais professionnels pour le travail à distance n'ont pas été soumis au Prélèvement à la source. Ainsi, n'entrent pas dans la base imposable des agents : le défraiement mensuel de 10€, 20€, 30€ pour un, deux ou trois jours de télétravail par semaine (modalités Ancien accord télétravail) ; sommes qui figurent sur le bulletin de paye mais non fiscalement prélevées les remboursements liés à l'achat d'équipement de travail à distance d'un montant jusqu'à 75€ (TOD 1er confinement) et/ou jusqu'à 250€ (télétravail/TOD 2ème confinement) ; sommes remboursées directement à l'agent (via Concur) sans prélèvement fiscal Ces versements n'étant pas fiscalisés, ils ne bénéficient donc pas de défiscalisation.</p> <p>Pour toute question complémentaire liée à une éventuelle déduction de frais réels, les agents sont invités à contacter leur centre des impôts.</p>

		Par ailleurs en complément, il peut être fait état de l'information publiée sur le site du ministère des finances (https://www.economie.gouv.fr/teletravail-mesures-specifiques-traitement-fiscal-frais-professionnels-engages-2020) et la FAQ https://www.economie.gouv.fr/files/faqusagersteletravailadomicile.pdf présentant les différents cas de figure permettant aux agents de prendre leurs options de déclaration fiscale en toute connaissance de cause.
GESTION DU TEMPS		
Actualisation procédure envoi arrêts maladie	<p>Actualisation procédure envoi arrêts maladie</p> <p>L'UNSA demande quelle est la procédure dégradée appliquée en cas d'arrêt maladie et que celle-ci soit portée à la connaissance du personnel (publication sur Next et Flash Info aux personnels). Le mode de prise de contact des salariés en maladie par d'autres moyens que des mails pro est à revoir également étant donné l'impossibilité d'accéder à sa messagerie professionnelle.</p> <p>Réponse de la direction :</p> <p>De nombreux agents envoient déjà leur arrêt maladie dématérialisé à partir de leur adresse mail personnelle s'ils ne peuvent le faire par la boîte professionnelle et le transmettent également par courrier.</p> <p><u>Réponse de la direction :</u></p> <p>Une mise à jour de la procédure Next sera réalisée en ce sens.</p> <p>A quel moment cette mise à jour interviendra-t-elle ?</p>	En complément de l'envoi par courrier, la procédure sera mise à jour en incluant la possibilité d'envoyer l'arrêt par mail professionnel ou personnel. Il pourra être au format pdf ou format photo d'un téléphone portable à condition que le contenu soit lisible.
Elections régionales & autorisations d'absence	<p>Elections régionales & autorisations d'absence</p> <p>Quelles sont les dispositions applicables aux personnels candidat-e-s aux prochaines élections régionales ? 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</p>	La note de 2014 va être remplacée sur NEXT par 2 fiches : « Vous êtes candidat(e) à une élection » et « Vous exercez un mandat », en se fondant sur la fiche spécifique figurant sur le site service-public.fr : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34225

	<p>électorale qu'ensuite s'ils se retrouvent en situation d'exercer un mandat local.</p> <p>La note de 2014 relative aux autorisations d'absence figurant sur NEXT est-elle toujours valide ? Qu'en est-il de l'actualisation demandée par l'UNSA en mars 2020 que la direction s'était engagée à produire en juin 2020 ?</p> <p>Réponse de la direction : <i>La Direction prend le point et apportera les éléments de réponse à la prochaine réunion des DPP.</i></p>															
AVANCEMENTS / PROMOTION																
Bilan campagne avancements 2021	<p>Bilan campagne advancements 2021</p> <p><i>Question 5051 DPP du 25/03/21 relance :</i> Demande d'un bilan de la campagne d'avancements 2021 (nombre de points attribués par classification, nombre de bénéficiaires par direction, F/H)</p> <p><i>Réponse de la direction :</i> Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>	<p>Bilan de la campagne d'avancement 2021 :</p> <table border="1" data-bbox="1099 735 1675 1166"> <thead> <tr> <th>Qualifications</th> <th>Points moyens par bénéficiaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU à l'indice</td> <td>7,2</td> </tr> <tr> <td>AET à l'indice</td> <td>14,4</td> </tr> <tr> <td>CEA à l'indice</td> <td>12,6</td> </tr> <tr> <td>CEB à l'indice</td> <td>12,8</td> </tr> <tr> <td>DET à l'indice</td> <td>14,2</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>13,3</td> </tr> </tbody> </table>	Qualifications	Points moyens par bénéficiaire	TSU à l'indice	7,2	AET à l'indice	14,4	CEA à l'indice	12,6	CEB à l'indice	12,8	DET à l'indice	14,2	Total général	13,3
Qualifications	Points moyens par bénéficiaire															
TSU à l'indice	7,2															
AET à l'indice	14,4															
CEA à l'indice	12,6															
CEB à l'indice	12,8															
DET à l'indice	14,2															
Total général	13,3															

		Direction	Eligibles	Bénéficiaires	% de bénéficiaires										
		BDT	655	479	73,1%										
		DEOF	110	80	72,7%										
		DFIN	121	94	77,7%										
		DG	6	6	100,0%										
		DG2C	50	47	94,0%										
		DGAU	18	12	66,7%										
		DGDR	72	63	87,5%										
		DIRCOM	41	26	63,4%										
		DJFOSA	97	89	91,8%										
		DRH	112	86	76,8%										
		DRII	7	6	85,7%										
		DRS	237	215	90,7%										
		DSI	221	174	78,7%										
		FRR	37	28	75,7%										
		GDADFE	113	88	77,9%										
		GPS	12	10	83,3%										
		IPDIV	48	28	58,3%										
		MAD	21	16	76,2%										
		SGG hors DSI	74	56	75,7%										
		Total	2052	1603	78,1%										
		Genre	Eligibles	Bénéficiaires	% de bénéficiaires	Points moyens par bénéficiaire									
		F	1126	880	78,2%	13,1									
		M	926	723	78,1%	13,6									
Campagne avancements 2021 cadres au forfait	Campagne avancements 2021 cadres au forfait	Campagne avancements 2021 cadres au forfait													
		Sexe		% de bénéficiaires											
		Féminin	100%												
		Masculin	83%												
		Total	86%												
		Taux moyen par bénéficiaire		1,16%											
	<p>Campagne avancements 2021 cadres au forfait</p> <p><u>Question 5052 DPP du 25/03/21 relance :</u> Demande d'un bilan de la campagne d'avancement des cadres au forfait : % d'augmentation attribuée, nombre de bénéficiaires, F/H.</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> Les données 2021 ne sont pas encore disponibles.</p>	<p>Campagne avancements 2021 cadres au forfait :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>% de bénéficiaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Féminin</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Masculin</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>86%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Taux moyen par bénéficiaire</td> <td>1,16%</td> </tr> </tbody> </table>				Sexe	% de bénéficiaires	Féminin	100%	Masculin	83%	Total	86%	Taux moyen par bénéficiaire	1,16%
Sexe	% de bénéficiaires														
Féminin	100%														
Masculin	83%														
Total	86%														
Taux moyen par bénéficiaire	1,16%														

<p>Bilan 2021 campagne promotions</p>	<p>Bilan 2021 campagne promotions : nombre de dossiers présentés à la Commission ad-hoc</p> <p>Le bilan présenté par la direction fait état d'un nombre de 699 promouvables. A l'issue de différentes étapes de « sélections » opérées, combien de dossiers sont-ils présentés à la commission ad-hoc (par qualif, F/H, direction) ?</p>	<p>Les éléments de bilan de la dernière campagne de promotions ont été transmis aux membres de la délégation des personnels privés. Ces éléments seront désormais établis chaque année, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotions.</p>																																																						
<p>Bilan 2021 campagne promotions</p>	<p>Bilan 2021 campagne promotions</p> <p>Merci de détailler la répartition promouvables/promus pour la BdT (rapport DCB-BdT) et pour la DPS (Angers-Paris, Bordeaux).</p>	<p>Les éléments de bilan de la dernière campagne de promotions ont été transmis aux membres de la délégation des personnels privés. Ces éléments seront désormais établis chaque année, conformément aux lignes directrices de gestion en matière de promotions.</p>																																																						
<p>Campagne 2021 avancements hors accord-cadre</p>	<p>Campagne 2021 avancements hors accord-cadre</p> <p><u>Question 5053 DPP du 25/03/21 relance :</u> Combien de salarié-e-s ont-ils bénéficié de points d'avancement hors accord-cadre ? (Nombre de points attribués, par classification, direction, F/H) ?</p> <p><u>Réponse de la direction :</u> Les données 2021 ne sont pas encore disponibles</p>	<p>Campagne 2021 avancements hors accord-cadre :</p> <table border="1" data-bbox="1099 730 1834 1294"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Qualification</th> <th colspan="2">F</th> <th colspan="2">M</th> <th>Total</th> <th rowspan="2">Attribution de points HAC moyenne</th> </tr> <tr> <th>Nbre de salariés</th> <th>Attribution de points HAC moyenne</th> <th>Nbre de salariés</th> <th>Attribution de points HAC moyenne</th> <th>Nbre de salariés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU à l'indice</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td></td> <td></td> <td>NC</td> <td>NC</td> </tr> <tr> <td>AET à l'indice</td> <td>8</td> <td>19,8</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td>NC</td> <td>22,5</td> </tr> <tr> <td>CEA à l'indice</td> <td>31</td> <td>20,6</td> <td>20</td> <td>25,2</td> <td>51</td> <td>22,4</td> </tr> <tr> <td>CEB à l'indice</td> <td>33</td> <td>23,6</td> <td>22</td> <td>26,7</td> <td>55</td> <td>24,9</td> </tr> <tr> <td>DET à l'indice</td> <td>43</td> <td>31,1</td> <td>38</td> <td>28,2</td> <td>81</td> <td>29,8</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>116</td> <td>25,2</td> <td>83</td> <td>27,1</td> <td>199</td> <td>26,0</td> </tr> </tbody> </table>	Qualification	F		M		Total	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	TSU à l'indice	NC	NC			NC	NC	AET à l'indice	8	19,8	NC	NC	NC	22,5	CEA à l'indice	31	20,6	20	25,2	51	22,4	CEB à l'indice	33	23,6	22	26,7	55	24,9	DET à l'indice	43	31,1	38	28,2	81	29,8	Total général	116	25,2	83	27,1	199	26,0
Qualification	F			M		Total	Attribution de points HAC moyenne																																																	
	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés																																																			
TSU à l'indice	NC	NC			NC	NC																																																		
AET à l'indice	8	19,8	NC	NC	NC	22,5																																																		
CEA à l'indice	31	20,6	20	25,2	51	22,4																																																		
CEB à l'indice	33	23,6	22	26,7	55	24,9																																																		
DET à l'indice	43	31,1	38	28,2	81	29,8																																																		
Total général	116	25,2	83	27,1	199	26,0																																																		

Direction	F		M		Total	
	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne	Nbre de salariés	Attribution de points HAC moyenne
AUDIT INTERNE	NC	NC	NC	NC	NC	NC
BQ TERRITOIRES	32	25,6	33	27,2	65	26,4
DIR ACTIFS ET FE	7	43,3	NC	NC	NC	49,9
DIR COM	NC	NC	NC	NC	5	22,0
DIR CTL PER & CONF	7	20,1	NC	NC	NC	23,4
DIR DES RISQUES	NC	NC	6	24,2	NC	24,0
DIR FINANCES	9	25,6	5	31,6	14	27,7
DIR JU FI ET SA	NC	NC			NC	NC
DIR.EXE.OP.FIN.	8	24,4	NC	NC	NC	24,0
DPS	14	21,4	10	22,1	24	21,7
DRH GROUPE	11	26,4	NC	NC	12	25,2
FRR	NC	NC			NC	NC
GEST PART STRAT			NC	NC	NC	NC
SGG	19	22,2	14	20,4	33	21,5
Total général	116	25,2	83	27,1	199	26,0

<p>Bilan-focus promotions seniors 2017-2021</p>	<p>Bilan-focus promotions seniors 2017-2021 Demande d'un bilan récapitulatif sur l'accès aux promotions pour les seniors par rapport aux < 55 ans en 2017, 2018, 2019, 2020, 2021. Réponse de la direction : Les éléments sont en cours de consolidation et seront communiqués au cours des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels. Ces éléments sont-ils disponibles et si oui, merci de nous les communiquer.</p>	<p>Ces éléments seront communiqués dans le cadre des négociations portant sur l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.</p>
--	---	---

PRIMES		
PVO	<p>Fiche NEXT PVO L'UNSA demande qu'une fiche NEXT sur la PVO soit réalisée, précisant notamment que la PVO dépend de l'atteinte des objectifs et non de la présence, ainsi que la procédure de recours sur PVO (et recours EPA sur objectifs) pour tous les personnels, avec indication des modalités de calcul de la PVOC et de la PVOI. Il conviendrait d'y faire figurer également les taux de PVO par métier (cf. réunion de cartographie des taux de PVO de novembre 2020) ainsi que les modalités d'attribution de la PVO en fonction des positions administratives – notamment congés maladie, départs en CAA ou RCC.</p>	<p>La Direction prend le point.</p>
FORMATIONS/COMPETENCES		
CAA et formations	<p>CAA et formations Les personnels se trouvant en 2^{ème} période de CAA sont-ils éligibles aux formations proposées par Form@Vous ? Pour quelle(s) raison(s) sont-ils sollicités et reçoivent-ils de nombreux mails, y compris de relance, en ce sens ? sont-elles obligatoires ?</p>	<p>Les personnels en 2^{ème} période de CAA font toujours partie des effectifs CDC mais sont dispensés d'activité. Le CPF peut être mobilisé pendant la 2nde période de CAA mais ces personnels ne sont plus en principe concernés par les formations réglementaires obligatoires (LCB-FT ; Fraude...) ou liés au métier.</p>
Accès formations Ecole de la Finance	<p>Accès formations Ecole de la Finance Les formations proposées sur Form@Vous sont-elles accessibles à tous les personnels ? Qui les valide ? Etait-il nécessaire de les mentionner lors de l'EPA ?</p>	<p>Concernant l'école de la finance, l'offre est visible par tous et accessible à tous ceux qui en ont besoin, principalement les personnes qui sont dans des postes clairement identifiés dans le domaine financier. Les RH contrôlent la cohérence de la demande par rapport au poste occupé. Si un agent demande une formation à la finance alors qu'il n'occupe pas d'emploi dans ce domaine, il peut en effectuer la demande dans FORM&VOUS, même si cette demande de formation n'avait pas été formulée dans son EPA. La demande est alors soumise à la validation de son supérieur hiérarchique.</p>

SSI/DIGITAL		
Téléphone portable professionnel	<p>Téléphone portable professionnel</p> <p>Dès lors que l'agent est joignable par teams depuis son ordinateur portable, a-t-il obligation de récupérer son téléphone portable professionnel ? Dans l'affirmative, y a-t-il obligation de l'utiliser ?</p>	Le téléphone portable professionnel fait partie de l'équipement standard d'un agent de l'EP. Une campagne a été lancée sur NEXT concernant les usages des smartphones, les besoins d'en avoir un (« le smartphone permet d'être joignable aisément lorsqu'on ne travaille pas sur site ou lorsqu'on rencontre un problème avec son ordinateur par exemple »).
DIVERS		
Comptes bancaires CDC	<p>Comptes bancaires CDC</p> <p>Est-ce que les agents en RCC pourront garder leur compte bancaire CDC ? Le dernier paragraphe du courrier adressé en RAR par DCB aux détenteurs de ces comptes prête en effet à confusion :</p> <p><i>« Si vous êtes détenteur d'un ou de plusieurs comptes alors que nous n'auriez pas ou plus aujourd'hui la qualité d'agent actif ou retraité de l'Etablissement public Caisse des Dépôts, ce ou ces comptes ne pourront plus être rémunérés. En ce cas, vous êtes invité à vous rapprocher de l'agence bancaire ».</i></p>	<p>Il est précisé dans la fiche technique RCC (point 4 - Droits après le départ) : « <i>Le lien avec la CDC étant rompu, les personnes doivent fermer leur compte bancaire à la CDC et rendre leurs moyens de paiement.</i> »</p> <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/245685993_DBFileDocument/fiche-technique-rcc</p>
Apprentis	<p>Apprentis</p> <p>Quel est le barème de rémunération des apprentis ? Figure-t-il sur Next ?</p>	La rémunération des apprentis dépend de l'âge de l'apprenti, de l'année d'apprentissage, du diplôme préparé et d'un éventuel contrat précédent. La Direction prend le point sur la demande d'établissement d'un barème indicatif.
Médaille du travail	<p>Médaille du travail</p> <p>Sur quelle base est calculée la gratification allouée au titre des médailles du travail ? Qu'en est-il pour les salariés à temps partiel ?</p>	La gratification médaille du travail est calculée sur la base de la rémunération indiciaire, au prorata du temps de travail, détenue en janvier ou juillet en fonction de la promotion.
ADERH – fiche financière	<p>ADERH-fiche financière</p> <p>Pour quelle(s) raison(s) les salariés de l'EP ne disposent-ils pas sur ADERH d'une fiche financière à l'instar de ce qui existe pour</p>	La Direction prend le point.

	<p>nos collègues fonctionnaires ? Cette fiche financière comporte notamment des éléments relatifs à la rémunération, à savoir l'indice, la rémunération brute fiscale, les primes, avancements, promotions et pourrait indiquer également les éventuels rattrapages égalité professionnelle F/H.</p>	
<p>Chalet Courchevel</p>	<p>Chalet Courchevel Concernant la propriété du chalet de Courchevel, pouvez-vous nous indiquer s'il fait l'objet d'une Dation avec une clause de réserve au bénéfice des agents de la CDC ? Réponse de la direction : <i>Il sera répondu ultérieurement à cette question.</i> Qu'en est-t-il exactement ?</p>	<p>La Caisse des Dépôts est propriétaire du chalet et en confie l'exploitation, dans le cadre d'une convention, au COSOG. Le chalet ne fait pas l'objet d'une dation.</p>
<p>Forfaits mobilité durables</p>	<p>Forfaits mobilité durables Peut-on avoir des chiffres sur les demandes de forfaits mobilité durable vs prise en charge 50% des abonnements transports ? Réponse de la direction : <i>Les demandes sont encore en cours de traitement. A date et en l'état du dépouillement, les services de la gestion administrative ont reçu 262 adhésions au forfait mobilité durable. L'ensemble des demandes n'a pas encore été traité. Des statistiques fiabilisées pourront être produites à l'issue du dépouillement de la campagne.</i> Les statistiques fiabilisées évoquées sont-elles maintenant disponibles ?</p>	<p>Le traitement des dossiers n'est pas encore terminé.</p>