

**TABLEAU THEMATIQUE**  
**DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**  
**QUESTIONS DE L'UNSA**

30 septembre 2021

N° Registre	Thèmes	Questions des représentants du personnel <b>UNSA</b>	Réponses des directions
	<b>Crise sanitaire /Travail à distance</b>		
6130	<b>Télétravail</b>	<p>Télétravail ponctuel</p> <p>Est-il possible d'avoir recours à la pose d'un jour de TOD/télétravail ponctuel en cas de problème de transport ?</p>	<p>En cas de problème de transport, les agents peuvent recourir au télétravail sous réserve de l'accord de leur manager.</p> <p>Dans ce cas, les collaborateurs en télétravail régulier peuvent utiliser un jour de télétravail par anticipation, dans les conditions prévues par l'accord ; et les agents en télétravail ponctuel peuvent poser un jour de télétravail ponctuel.</p> <p>En revanche, il ne peut être recouru au TOD pour ce motif là (cf. listes des motifs TOD prévus par l'accord).</p> <p>Les modalités de modifications des jours de télétravail sont décrites dans la fiche Next : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2308904/le-teletravail">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2308904/le-teletravail</a> :</p> <p><i>En cas de télétravail REGULIER, il sera possible de modifier ponctuellement le jour de télétravail dans @TEMPO, avec l'accord de la hiérarchie.</i></p> <p><i>Pour un Télétravail régulier de 3 jours fixes par semaine = il est possible de <b>supprimer</b>, ou de <b>reporter</b> le jour télétravaillé sur une autre journée <b>dans la même semaine</b>.</i></p>

			<p><i>Afin de respecter l'obligation de 2 jours minimum de présence sur site, les agents en télétravail régulier de 3 jours ne pourront en effet que déplacer le jour de travail au cours de la même semaine.</i></p> <p><i>Si le report n'est pas faisable dans la même semaine, il est seulement possible de supprimer le jour de télétravail (application de la règle de présence minimale de 2 jours travaillés sur site, soit par semaine travaillée : 3 jours télétravaillés + 2 jours sur site).</i></p> <p><i>Le jour de télétravail peut être modifié, occasionnellement, sous réserve d'un préavis de 48 heures (sauf urgence).</i></p> <p><b><i>Pour un Télétravail régulier 1 ou 2 jours fixes par semaine = il est possible de <b>supprimer</b>, ou de <b>reporter</b> le jour télétravaillé sur une autre journée, dans la même semaine ou sur une autre semaine antérieure ou postérieure (dans le respect de la règle de présence minimale de 2 jours travaillés sur site).</i></b></p> <p><i>Il n'y a pas de délai particulier pour ce report, qui est fixé en lien avec la hiérarchie et dans le cadre de l'organisation collective de l'activité du service.</i></p> <p><i>Le jour de télétravail peut être modifié, occasionnellement, sous réserve d'un préavis de 48 heures (sauf urgence).</i></p>
	<b>EMPLOI/MOBILITES</b>		
6131	<b>Mise à disposition</b>	<p>Mises à disposition</p> <p>Quelles sont les modalités applicables à un salarié de l'EP lors d'une mise à disposition dans une filiale du groupe ?</p>	<p>La mise à disposition temporaire de personnel suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'accord explicite des deux entités (CDC et entité d'accueil) matérialisé par une convention de mise à disposition qui sera signée entre la CDC et l'entité d'accueil.</li> <li>• l'accord explicite du salarié qui se concrétise par la signature d'un avenant à son contrat de travail conclu avant le début de la mise à disposition ;</li> </ul> <p>Pendant la mise à disposition, le salarié conserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• son contrat de travail. En effet, le contrat du salarié à la CDC n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de la CDC. Il continue à bénéficier des</li> </ul>

			<p>dispositions conventionnelles de la CDC. Le salarié reste soumis au pouvoir disciplinaire de son employeur CDC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la totalité de son salaire habituel, versé par la CDC. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à la CDC.</li> </ul> <p>À la fin de la période de mise à disposition, le salarié retrouve le poste de travail qu'il occupait avant son départ en MAD ou un poste équivalent.</p>																																										
6138	<b>Campagne de recrutement d'apprentis</b>	<p>Apprentis</p> <p>Demande d'un bilan de la campagne 2021 de recrutement d'apprentis et leur répartition par direction.</p>	<p>Au 28 septembre 2021, 166 recrutements d'apprentis ont été effectués dans le cadre de la campagne 2021/2022</p> <p>Entre 15 et 20 recrutements demeurent encore à opérer.</p> <p>La répartition de ces recrutements par direction est la suivante :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Total général</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>BDT</b></td> <td><b>40</b></td> </tr> <tr> <td><b>DPS</b></td> <td><b>13</b></td> </tr> <tr> <td><b>FINANCES</b></td> <td><b>29</b></td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DFFE</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>GDA</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td><b>FONCTIONS SUPPORT</b></td> <td><b>56</b></td> </tr> <tr> <td>DCO</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DRH</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>DRIIE</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DSI</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>SGG autres</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td><b>RISQUES/AUDIT/JURIDIQUE</b></td> <td><b>28</b></td> </tr> <tr> <td>DG2C</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>DGAU</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>DGDR</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>DJF</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td><b>Total général</b></td> <td><b>166</b></td> </tr> </tbody> </table>	Étiquettes de lignes	Total général	<b>BDT</b>	<b>40</b>	<b>DPS</b>	<b>13</b>	<b>FINANCES</b>	<b>29</b>	DEOF	8	DFFE	4	DFIN	12	GDA	5	<b>FONCTIONS SUPPORT</b>	<b>56</b>	DCO	10	DG	2	DRH	19	DRIIE	2	DSI	11	SGG autres	12	<b>RISQUES/AUDIT/JURIDIQUE</b>	<b>28</b>	DG2C	7	DGAU	4	DGDR	15	DJF	2	<b>Total général</b>	<b>166</b>
Étiquettes de lignes	Total général																																												
<b>BDT</b>	<b>40</b>																																												
<b>DPS</b>	<b>13</b>																																												
<b>FINANCES</b>	<b>29</b>																																												
DEOF	8																																												
DFFE	4																																												
DFIN	12																																												
GDA	5																																												
<b>FONCTIONS SUPPORT</b>	<b>56</b>																																												
DCO	10																																												
DG	2																																												
DRH	19																																												
DRIIE	2																																												
DSI	11																																												
SGG autres	12																																												
<b>RISQUES/AUDIT/JURIDIQUE</b>	<b>28</b>																																												
DG2C	7																																												
DGAU	4																																												
DGDR	15																																												
DJF	2																																												
<b>Total général</b>	<b>166</b>																																												

	RCC/CAA		
6132	CAA	<p><b>CAA</b> Pouvez-vous confirmer qu'un salarié qui souhaite bénéficier d'une CAA en conservant ses droits à la retraite à 100% et qui pour ce faire apporte le complément de jours CET (94 jours) doit demander à surcotiser lors du dépôt de sa demande ?</p>	<p>L'agent doit demander, lors de sa demande de CAA, la surcotisation pour neutraliser les impacts sur les droits à retraite pour le régime de base de la sécurité sociale et ainsi rétablir le plafond de sécurité sociale sur un temps plein et non un temps partiel si le collaborateur est sur un régime horaire, même si la rémunération est à 100%. La fiche Next portant sur la CAA vient d'être actualisée sur ce point.</p>
6133	CAA	<p><b>Dépôt de CAA</b> La date de limite de demande d'entrée dans le dispositif CAA étant le 31 octobre prochain, pouvez-vous nous confirmer la disponibilité des référents RH CAA jusqu'à cette échéance pour les RV/entretiens destinés au dépôt des dossiers, même pendant les vacances de la Toussaint ?</p>	<p>Les correspondants RH seront disponibles sur l'ensemble de la période y compris les vacances de la Toussaint pour répondre à ces demandes. Toute demande déposée au plus tard le 31/10/2021 sera traitée.</p>
6134	CAA	<p><b>CAA</b> Le formulaire de demande d'entrée en CAA ne comporte pas de mention relative à l'anticipation de droits à congé permettant de déposer au titre de 2021 des jours CET. Comment cette disposition accordée à titre exceptionnel cette année se matérialise-t-elle ? Une mention manuscrite est-elle ajoutée ou faut-il faire une demande via @Tempo ?</p>	<p>Concernant les entrées dans le dispositif CAA à compter du 1er janvier 2022, il est possible pour les collaborateurs concernés d'alimenter par anticipation leur CET lors du dépôt de leur demande CAA. L'alimentation maximale est de 10 jours sauf pour les CET dont le seuil est inférieur à 20 jours (pour les salariés sous convention collective) : dans ce cas, l'agent pourra transférer la différence entre son solde CET et ce seuil + 10 jours.</p> <p>Après cette alimentation anticipée, le solde CET de 60 jours ne peut pas être dépassé.</p> <p>Un formulaire CAA spécifique à cette alimentation anticipée du CET ne sera pas disponible. Les demandes sont effectuées sur le formulaire CAA habituel via les correspondants CAA de l'EP.</p> <p>Il est rappelé que les jours « bonis » doivent être déclenchés au moment du dépôt de la demande pour pouvoir être versés au CET.</p>

	PRIMES																																																																																																	
6137	PEPA	<p><b>Prime PEPA</b></p> <p>Merci de nous communiquer le bilan des attributions de la prime PEPA en juillet 21 (par qualification, H/F, montant).</p>	<p>Les éléments statistiques concernant la prime PEPA versée en 2021 sont les suivants concernant les salariés de droit privé :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Directions</th> <th>PEPA à 250</th> <th>PEPA à 500</th> <th>PEPA à 1000</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BDT</td> <td>113</td> <td>14</td> <td>65</td> <td>192</td> </tr> <tr> <td>CENT.INTERIEURS</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>35</td> <td>18</td> <td>22</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>DFIN</td> <td>23</td> <td>9</td> <td>19</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>1</td> <td></td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DG2C</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>DGAU</td> <td>3</td> <td></td> <td>4</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>DGDR</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>DIRCOM</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>11</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>DJFOSA</td> <td>22</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>DPS</td> <td>82</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>103</td> </tr> <tr> <td>DRH.GROUPE</td> <td>24</td> <td>4</td> <td>14</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>DRIIE</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>FRR</td> <td>7</td> <td>1</td> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>GDADFE</td> <td>17</td> <td>3</td> <td>15</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>GPS</td> <td></td> <td></td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>SGG</td> <td>60</td> <td>12</td> <td>26</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>412</b></td> <td><b>86</b></td> <td><b>208</b></td> <td><b>706</b></td> </tr> </tbody> </table>	Directions	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000	Total	BDT	113	14	65	192	CENT.INTERIEURS	4	1	1	6	DEOF	35	18	22	75	DFIN	23	9	19	51	DG	1		2	3	DG2C	7	3	4	14	DGAU	3		4	7	DGDR	10	6	8	24	DIRCOM	4	1	11	16	DJFOSA	22	5	1	28	DPS	82	9	12	103	DRH.GROUPE	24	4	14	42	DRIIE			1	1	FRR	7	1		8	GDADFE	17	3	15	35	GPS			3	3	SGG	60	12	26	98	<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>86</b>	<b>208</b>	<b>706</b>
Directions	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000	Total																																																																																														
BDT	113	14	65	192																																																																																														
CENT.INTERIEURS	4	1	1	6																																																																																														
DEOF	35	18	22	75																																																																																														
DFIN	23	9	19	51																																																																																														
DG	1		2	3																																																																																														
DG2C	7	3	4	14																																																																																														
DGAU	3		4	7																																																																																														
DGDR	10	6	8	24																																																																																														
DIRCOM	4	1	11	16																																																																																														
DJFOSA	22	5	1	28																																																																																														
DPS	82	9	12	103																																																																																														
DRH.GROUPE	24	4	14	42																																																																																														
DRIIE			1	1																																																																																														
FRR	7	1		8																																																																																														
GDADFE	17	3	15	35																																																																																														
GPS			3	3																																																																																														
SGG	60	12	26	98																																																																																														
<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>86</b>	<b>208</b>	<b>706</b>																																																																																														

			<table border="1" data-bbox="1256 165 1666 292"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Nombre de Salariés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F</td> <td>425</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>281</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1256 320 1935 507"> <thead> <tr> <th>Salariés Privé</th> <th>PEPA à 250</th> <th>PEPA à 500</th> <th>PEPA à 1000</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU</td> <td>15</td> <td>5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>30</td> <td>67</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>322</td> <td>13</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>43</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DET</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1240 560 1919 683"> <thead> <tr> <th>Non permanents</th> <th>PEPA à 250</th> <th>PEPA à 500</th> <th>PEPA à 1000</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apprentissage</td> <td></td> <td></td> <td>187</td> </tr> <tr> <td>CAE</td> <td></td> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td>192</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Nombre de Salariés	F	425	M	281	Salariés Privé	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000	TSU	15	5	2	AET	30	67	6	CEA	322	13	7	CEB	43	1	1	DET	2			Non permanents	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000	Apprentissage			187	CAE			5	Total			192
Sexe	Nombre de Salariés																																																
F	425																																																
M	281																																																
Salariés Privé	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000																																														
TSU	15	5	2																																														
AET	30	67	6																																														
CEA	322	13	7																																														
CEB	43	1	1																																														
DET	2																																																
Non permanents	PEPA à 250	PEPA à 500	PEPA à 1000																																														
Apprentissage			187																																														
CAE			5																																														
Total			192																																														
6139	<b>Rémunération des apprentis</b>	<p><b>Apprentis</b></p> <p><u>Rappel de la question posée en DPP :</u></p> <p>Quel est le barème de rémunération des apprentis ? Figure-t-il sur Next ?</p> <p><u>Réponse de la Direction</u> 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.</p> <p><b>La Direction prend le point sur la demande d'établissement d'un barème indicatif.</b></p> <p>Le tableau communiqué par la Direction ne comporte pas d'indications relatives au niveau du diplôme préparé. Merci de l'actualiser et de le publier sur NEXT.</p>	<p>La Direction rappelle que la rémunération des apprentis est définie par le code du travail.</p> <p>Le code du travail prévoit notamment que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un pourcentage du SMIC variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. (<i>Article L6222-27 du code du travail</i>)</li> <li>- Les employeurs publics ont la possibilité de majorer la rémunération minimale de 10 points ou de 20 points. (<i>Articles D 6272-2 et D 62222-26 du code du travail</i>)</li> </ul> <p>La fixation de la rémunération des apprentis par la CDC est définie en prenant en compte ces dispositions :</p>																																														

Rémunération brute minimale 2021								
	16-17 ans		18-20 ans		21-25 ans		26 ans et plus	
1ere année	27 % SMIC	419,74 €	43 % SMIC	668,47 €	53 % SMIC	823,93 €	100% SMIC	1 554,58 €
2eme année	39 % SMIC	606,29 €	51 % SMIC	792,84 €	61% SMIC	948,30 €		
3eme année	55 % SMIC	855,02 €	67 % SMIC	1 041,57 €	78 % SMIC	1212.58 €		

Sur décision de la CDC, cette rémunération est majorée en fonction des diplômes :

- De 10 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC
- De 20 points pour la préparation de diplômes de niveau BAC + 2 minimum.

Par ailleurs, les apprentis intégrant la CDC dans le cadre d'un programme grandes écoles sur 3 ans, pour préparer un diplôme de grade Master seront considérés en 2ème année et bénéficient de ce fait de la rémunération afférente à une 2ème année.

*Précisions :*  
*Licence et Master sont deux cycles de formation distincts et un apprenti inscrit en Master après une formation de Licence touchera un salaire correspondant à la 1ere année du contrat d'apprentissage.*  
*La préparation d'un Master 2 étant consécutive d'une première année d'études, le salaire de l'apprenti correspond à une deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage en vertu de l'article D.6222-28-1 du code du travail.*  
*Cette disposition ne concerne pas le salaire d'un apprenti en Bachelor dont l'intégration aurait eu lieu directement en 3eme année après un diplôme de niveau bac+2.*

			Les règles de rémunération des apprentis seront publiées sur Next, après mise à jour du barème (en lien avec l'augmentation du SMIC au 1er octobre 2021.)
	<b>DIVERS</b>		
6135	<b>CRC RH</b>	<p><b>Demandes/questions CRCRH</b></p> <p>Serait-il possible d'avoir un AR de réception systématique des demandes ou questions adressées au CRCRH ? En effet, en cas de non réponse ou d'un délai important de celle-ci, il est impossible de faire une relance, les demandes n'étant pas conservées.</p>	<p>Les collaborateurs sont invités à saisir le CRC-RH via le formulaire de saisine présent sur Next (accessible via le menu déroulant des fiches services ou à l'issue de chacune des fiches services RH). Ainsi les collaborateurs sont automatiquement avertis de l'envoi de leur demande après validation du formulaire et reçoivent également une confirmation générée par l'outil de ticketing Godzilla.</p> <p>Les demandes sont toutes conservées et il est tout à fait possible de contacter le CRC-RH pour savoir où en est le traitement de la demande via l'adresse mail générique <a href="mailto:infoRH@caissedesdepots.fr">infoRH@caissedesdepots.fr</a>. Pour rappel, pour les demandes simples (rappel de la doctrine RH, confirmation des informations disponibles dans les fiches services sur Next), le CRC-RH répond dans les 48h.</p> <p>Pour les demandes complexes, nécessitant de faire appel à des services experts, le CRC répond dans les 5 jours ouvrés.</p>
6136	<b>Guichet agence bancaire Bordeaux</b>	<p><b>Agence bancaire établissement de Bordeaux</b></p> <p>Est-ce que le guichet de l'agence bancaire à Bordeaux va rouvrir ? Si oui, quand ? Sinon, pourquoi ?</p>	<p>Le guichet de Bordeaux a connu une décroissance importante de son activité. L'activité est ainsi passée de 2000 opérations mensuelles en 2009 à 840 en 2019. Dans ces chiffres, on comptait 122 retraits ou dépôts d'espèces en 2009 contre moins de 45 l'an passé.</p> <p>Depuis le 1er novembre 2020, le guichet de Bordeaux n'assure plus d'opérations espèces. Les agents ont été auparavant informés de ces évolutions et ils se trouvent dans la situation de l'ensemble des agents non parisiens de la CDC qui ne peuvent plus effectuer d'opérations en espèces dans un guichet. Compte tenu des fortes contraintes de l'ACPR et de Tracfin, la DCB s'efforce par ailleurs depuis plusieurs années de limiter, les opérations en espèces de l'ensemble de ses clients.</p> <p>Les décisions qui pourraient être prises concernant le guichet de Bordeaux seront présentées devant les instances sociales bordelaises.</p>



