

## DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

lundi 14 février 2022

Thèmes	Questions des représentants du personnel <b>UNSA</b>	Réponses des directions																																																																																																																						
Situation sanitaire	<p><b>TOD et versement indemnité 2,50 €</b> Les personnels en TOD sont-ils éligibles au versement de l'indemnité de 2,5€ ? Quelle est la procédure ?</p>	<p>Comme rappelé dans le Flash-info services n°71 du 30 décembre 2021 – Actualisation des mesures sanitaires et d'organisation du travail, les jours de télétravail occasionnel (TOD) sont indemnisés dans les mêmes conditions que les jours de télétravail régulier ou ponctuel (2,5 euros par jour de télétravail dans la limite du plafond annuel de 220 euros). Il n'y a pas de démarche particulière dès lors que le motif TOD est bien renseigné dans @Tempo</p>																																																																																																																						
Télétravail	<p><b>Télétravail et résidence à l'étranger</b> Est-il possible d'exercer le télétravail à l'étranger ? Peut-on être non-résident (moins de 180 jours par an en France) ? Si oui, quel est le régime fiscal dans ce cas ?</p>	<p>Le télétravail peut, en principe, s'exercer hors du territoire français, tout en respectant l'intérêt du service, sans que cela n'engendre un coût supplémentaire pour la CDC et en ayant la possibilité de rejoindre son lieu d'affectation rapidement (délai de préavis de 48 maximum selon les situations). Un non résident-français doit en principe payer des impôts sur les revenus perçus en France par le biais de la retenue à la source. Mais le traitement de cette retenue peut varier en fonction des pays et des conventions fiscales avec les pays. Il convient aux collaborateurs de se rapprocher de leurs centres de services fiscaux.</p>																																																																																																																						
Télétravail	<p><b>Télétravail à DPH</b> Un certain nombre de collègues à la DPH nous ont rapporté avoir été dissuadés de demander 3 jours de télétravail au motif subjectif de la cohésion d'équipe laquelle ne semble pas être menacée dans d'autres directions ou unités ou lors de la crise sanitaire. En cas de refus motivé de TT dans ADERH, quelles sont les voies de recours ? Pouvez-vous nous communiquer une version actualisée au 31/12/2021 par directions du nombre de collègues en TT: 0 j; 1j ;2j ;3j ; 4j ; 5j ainsi que le nombre de refus?</p>	<p>La Direction rappelle qu'un point de situation sur le nombre d'agents en télétravail est fait dans le cadre du point de situation sanitaire présenté en CSSCT. En complément, les statistiques suivantes présentent la répartition par direction des agents en télétravail :</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4" style="text-align: center;">Nb de jours octroyés</th> <th rowspan="2">Total général</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">ponctuel</th> <th style="text-align: center;">1</th> <th style="text-align: center;">2</th> <th style="text-align: center;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>BDT</td><td style="text-align: center;">345</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">228</td><td style="text-align: center;">125</td><td style="text-align: center;">709</td></tr> <tr><td>CENT.INTERIEURS*</td><td style="text-align: center;">13</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">21</td></tr> <tr><td>DEOF</td><td style="text-align: center;">46</td><td></td><td style="text-align: center;">63</td><td style="text-align: center;">13</td><td style="text-align: center;">122</td></tr> <tr><td>DFIN</td><td style="text-align: center;">43</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">115</td><td></td><td style="text-align: center;">159</td></tr> <tr><td>DG</td><td style="text-align: center;">9</td><td></td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">11</td></tr> <tr><td>DG2C</td><td style="text-align: center;">16</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">35</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">54</td></tr> <tr><td>DGAU</td><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">26</td><td style="text-align: center;">32</td></tr> <tr><td>DGDR</td><td style="text-align: center;">28</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">59</td><td style="text-align: center;">15</td><td style="text-align: center;">104</td></tr> <tr><td>DIRCOM</td><td style="text-align: center;">26</td><td></td><td style="text-align: center;">20</td><td></td><td style="text-align: center;">46</td></tr> <tr><td>DJF0SA</td><td style="text-align: center;">35</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">64</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">104</td></tr> <tr><td>DPS</td><td style="text-align: center;">93</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">87</td><td style="text-align: center;">28</td><td style="text-align: center;">211</td></tr> <tr><td>DRH.GROUPE</td><td style="text-align: center;">48</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">54</td><td style="text-align: center;">18</td><td style="text-align: center;">122</td></tr> <tr><td>DRIIE</td><td style="text-align: center;">6</td><td></td><td></td><td></td><td style="text-align: center;">6</td></tr> <tr><td>FRR</td><td style="text-align: center;">5</td><td></td><td style="text-align: center;">20</td><td style="text-align: center;">13</td><td style="text-align: center;">38</td></tr> <tr><td>GDADFE</td><td style="text-align: center;">66</td><td></td><td style="text-align: center;">64</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">141</td></tr> <tr><td>GPS</td><td style="text-align: center;">11</td><td></td><td style="text-align: center;">6</td><td></td><td style="text-align: center;">17</td></tr> <tr><td>SGG</td><td style="text-align: center;">99</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">97</td><td style="text-align: center;">134</td><td style="text-align: center;">331</td></tr> <tr><td><b>Total général</b></td><td style="text-align: center;"><b>891</b></td><td style="text-align: center;"><b>25</b></td><td style="text-align: center;"><b>923</b></td><td style="text-align: center;"><b>389</b></td><td style="text-align: center;"><b>2228</b></td></tr> </tbody> </table> <p><small>*centres intérieurs : missions temporaires, permanents syndicaux</small></p> <p>A ce stade, nous n'avons pas connaissance du nombre précis de refus, sachant que dans la plupart des cas, les refus sont prononcés avant une nouvelle acceptation (par exemple, refus sur le fondement de la date de démarrage, les jours concernés ou le nombre de jours). Un bilan plus précis sera réalisé au printemps 2022, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'avenant conclu en septembre 2020.</p>		Nb de jours octroyés				Total général	ponctuel	1	2	3	BDT	345	11	228	125	709	CENT.INTERIEURS*	13	1	6	1	21	DEOF	46		63	13	122	DFIN	43	1	115		159	DG	9		1	1	11	DG2C	16	1	35	2	54	DGAU	2		4	26	32	DGDR	28	2	59	15	104	DIRCOM	26		20		46	DJF0SA	35	3	64	2	104	DPS	93	3	87	28	211	DRH.GROUPE	48	2	54	18	122	DRIIE	6				6	FRR	5		20	13	38	GDADFE	66		64	11	141	GPS	11		6		17	SGG	99	1	97	134	331	<b>Total général</b>	<b>891</b>	<b>25</b>	<b>923</b>	<b>389</b>	<b>2228</b>
	Nb de jours octroyés				Total général																																																																																																																			
	ponctuel	1	2	3																																																																																																																				
BDT	345	11	228	125	709																																																																																																																			
CENT.INTERIEURS*	13	1	6	1	21																																																																																																																			
DEOF	46		63	13	122																																																																																																																			
DFIN	43	1	115		159																																																																																																																			
DG	9		1	1	11																																																																																																																			
DG2C	16	1	35	2	54																																																																																																																			
DGAU	2		4	26	32																																																																																																																			
DGDR	28	2	59	15	104																																																																																																																			
DIRCOM	26		20		46																																																																																																																			
DJF0SA	35	3	64	2	104																																																																																																																			
DPS	93	3	87	28	211																																																																																																																			
DRH.GROUPE	48	2	54	18	122																																																																																																																			
DRIIE	6				6																																																																																																																			
FRR	5		20	13	38																																																																																																																			
GDADFE	66		64	11	141																																																																																																																			
GPS	11		6		17																																																																																																																			
SGG	99	1	97	134	331																																																																																																																			
<b>Total général</b>	<b>891</b>	<b>25</b>	<b>923</b>	<b>389</b>	<b>2228</b>																																																																																																																			
Gestion du temps	<p><b>Jour exeat</b> Quelles sont les modalités et procédure d'utilisation du jour Exeat ? Le N+1 peut-il refuser la prise de ce jour ? Il apparaît que les règles et interprétation diffèrent, avec des motifs invoqués contradictoires : refus opposé car « demande non planifiée, non anticipée », refus de validation car « ce jour ne peut être accolé à des congés » ...</p>	<p>Le jour Exeat est une autorisation d'absence d'une journée non fractionnable par année civile permettant de répondre à une nécessité de s'absenter pour un motif qui n'aurait pas été prévu dans les autorisations d'absence définies dans l'annexe 1 du protocole ARTT.collaborateur. En cas de refus du supérieur hiérarchique, l'agent est invité à contacter son correspondant RH de proximité.</p>																																																																																																																						

Gestion du temps	<p>Question DPP 24 novembre 2021 en attente de réponse</p> <p><b>Gestion du temps – régularisation solde @tempo débiteur</b></p> <p>Quelles sont les modalités de régularisation d'un solde @tempo débiteur pour les agents dans l'impossibilité d'effectuer des crédits d'heures d'ici la fin de l'année pour ce faire ? Pour quelle(s) raison(s) ne leur est-il pas possible d'avoir recours à des jours RTT pour solder leurs heures de débit ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Il est rappelé qu'il ne sera procédé à aucun prélèvement sur rémunération d'ici à la fin de l'année, afin de permettre aux agents concernés de résorber leur débit dans le cadre de la reprise d'activité sur site. Un état des lieux précis des soldes débiteurs au 30 novembre sera réalisé, ce qui permettra d'étudier les options à retenir pour combler le débit éventuel en fonction des situations individuelles.</p> <p>Quel est le bilan au 31/12/2021 ? L'engagement de la Direction de ne pas procéder à des retenues salariales en cas de compteur débiteur a-t-il été respecté ?</p>	<p>Un bilan a été réalisé à fin décembre. La majorité des soldes débiteurs est inférieure à 15h. Pour les personnels concernés, hors situation de maladie, 2 possibilités sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demander le prélèvement de jour(s) de congés permettant de rattraper le nombre d'heures en débit,</li> <li>- Rattraper le débit horaire sur le 1er semestre</li> </ul>
Gestion du temps	<p>Question DPP 24 novembre 2021 en attente de réponse</p> <p><b>Jours RTT employeur 2021</b></p> <p>L'année 2021 comportant 210 jours ouvrés, est-il normal que 2 jours RTT employeur seulement aient été alloués ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Le nombre de jours de travail et de jours RTT sont conformes à l'accord RTT. En effet l'accord prévoit 213 jours travaillés pour une année-type de référence (article 3.3.1 de l'accord et article 57 de la convention collective). Le nombre de jours indiqué dans la convention collective fluctue en fonction du nombre de jours fériés de l'année considérée.</p> <p>La réponse de la Direction n'est pas satisfaisante. En effet, comme stipulé dans l'accord RTT, le nombre de jours travaillés pour les personnels au décompte horaire est de 213 jours et pour les personnels au forfait jour, de 209 jours. Or en 2021, le nombre de jours travaillés a été respectivement de 214 jours et 210 jours, soit 1 jour supplémentaire travaillé pour l'ensemble des personnels. Une note, ci-jointe, de 2009 confirme l'attribution d'un jour supplémentaire en 2010 pour le même motif. Quelle est la réponse la Direction face à cette situation, non conforme au respect et à la bonne application de l'accord ARTT ?</p>	<p>Ce point a été abordé lors du CUEP du 9 Février 2022. Il est actuellement à l'étude par la DRH.</p>
CAA	<p><b>CAA &amp; PVO</b></p> <p>Quelles sont les modalités de calcul et de versement de la PVO lors de la 2ème année de CAA ?</p>	<p>Concernant la PVO des bénéficiaires de la CAA, il est établi que celle-ci reste calculée sur la base du taux d'atteinte des objectifs durant la période travaillée. Pour la période non travaillée, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est identique au montant de PVO perçu sur la première période du dispositif. Les collaborateurs qui étaient éligibles à l'ICPVO à la date de leur entrée dans le dispositif conservent le bénéfice de cette ICPVO dans les conditions prévues par l'accord cadre.</p>
CAA	<p><b>CAA &amp; Objectif PVO</b></p> <p>Lorsqu'un salarié part en retraite durant l'année civile et que le SHD en a connaissance lors de l'EPA ? Comment est appréhendé l'attribution des objectifs ? Exemple un salarié qui part en 2ème année de CAA à la fin du 1er trimestre 2022 ?</p>	<p>Si un salarié part courant 2022 en CAA2, le SHD en tient compte lors de la fixation des objectifs 2022, afin que ces derniers soient atteignables dans la durée de présence effective du collaborateur.</p>

EPA	<b>EPA - PVO – Conséquences des Absences maladie et mi-temps thérapeutique</b> Quelles sont les préconisations de la DRH envers les SHD sur le calcul de PVO lors de l'EPA, lorsque des agents ont été en situation d'absences maladie et den mi-temps thérapeutique durant l'année de l'évaluation ?	En cas d'absences maladie ou de mi-temps thérapeutique au cours de l'année, le taux d'atteinte doit être déterminé en référence à la période de présence de l'agent; et ne doit pas tenir compte de la période d'absence du collaborateur.
EPA	<b>PVOC 100%</b> Peut-on attribué à un salarié une PVOC à 100% ?	Il est possible d'attribuer à un salarié une PVOC à 100 % si le taux d'atteinte de l'objectif collectif est fixé à 100% par le service d'appartenance de l'agent. Ce taux d'atteinte est évalué en amont de l'ouverture de la campagne puis communiqué à l'ensemble des managers qui devront en informer leurs collaborateurs, si possible dès les entretiens annuels. Cependant, dans le cas où le supérieur hiérarchique direct est en mesure de déterminer qu'un collaborateur n'a pas contribué de manière suffisante à la réalisation de l'objectif collectif, il peut décider de ne pas lui attribuer de part variable. Cette décision suppose que des motifs objectifs permettent de caractériser l'insuffisance de la participation de l'intéressé à la réalisation de l'objectif et soient formellement notifiés au collaborateur concerné ouvrant droit à un recours. Le taux
Epargne salariale	<b>EPSENS/placement versement unilatéral employeur 480 € bruts</b> Pour quelles raisons le versement unilatéral employeur de 480€ (en fait 433 € en net) a-t-il été effectué d'office sur le fonds monétaire ISR EPSSENS ? Pourquoi les personnels n'ont-ils pas été consultés sur le choix du fonds ?	Le choix du support monétaire comme fonds par défaut est apparu comme le support le plus prudent et le moins risqué pour les salariés, puisque moins soumis aux aléas du marché en attendant un éventuel arbitrage de leur part. A contrario, le choix d'une grille pilotée autre que celle sur laquelle des adhérents auraient pu investir aurait automatiquement induit un arbitrage de ces sommes vers la grille choisie pour les 480 €. Il est rappelé que si ce choix ne répond pas aux attentes des salariés, ils peuvent aisément effectuer des arbitrages dans leur espace sécurisé Epsens. Ceux-ci sont gratuits et illimités.
Epargne salariale	<b>Epargne salariale – mise en place du PERECO</b> Nous sommes à mi-février et le PERECO sera lancé en mars. Quand comptez-vous communiquer sur la procédure à suivre via SESALIS quant à la nouvelle option fiscale ? Par ailleurs il avait été convenu par les RH d'un effort de sensibilisation du personnel sur l'épargne salariale. Où en êtes-vous ?	S'agissant de la communication afférente à la mise en oeuvre du PERECO, et de manière plus générale à celles des avenants présentés au CUEP, un article NEXT est en cours d'élaboration, auquel sera joint une infographie. Il devrait paraître au cours de la semaine prochaine, accompagné d'un Flash info le jour de l'ouverture de la campagne des versements volontaires de mars dans Sésalis. Par ailleurs, la mise à jour de la fiche service Next PEE/ PERECO est effective. Lien de la fiche service : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_46971/epargne-salariale-pee-perco">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_46971/epargne-salariale-pee-perco</a> Quant à la formation des représentants des porteurs de part et l'information des épargnants, ces 2 actions sont en cours. La conception et la réalisation d'une part de la formation destinée aux représentants des porteurs de parts et d'autre part des modules d'information sont pris en charge par le service Formation de la CDC et l'Ecole de la Finance. La MSG et GDA sont associés à ces 2 actions. Une communication sera adressée aux publics concernés au cours des prochains mois.
Equipement	<b>Téléphonie</b> De nombreux collègues nous remontent que le message « suspicion de spam » apparaît sur les portables quand ils appellent depuis le fixe de leur bureau. Pourquoi ? Que compte faire la Direction pour régler ce problème ?	Ce problème d'identification est remonté aux équipes "environnements de travail collaboratif".
Promotion	Question DPP 24 novembre 2021 en attente de réponse <b>Campagne promotions 2022</b> Quelles sont les dates de la campagne des promotions 2022 ? REPONSE DE LA DIRECTION La date de la commission de promotion des salariés n'est pas encore arrêtée. Quelle est la date limite pour déposer les demandes de promotions ? La date de la commission a-t-elle été arrêtée ?	Les dossiers de promotions doivent être déposés avant le 9 mars 2022 à la DRH. La commissions de validation se tiendra le mardi 29 mars 2022.
Retraite	<b>Monétisation congés annuels et départ à la retraite</b> Les jours de congés annuels non consommés au moment du départ à la retraite sont-ils indemnisés ? Y-a-il des exclusions ? Quelles sont les modalités de calcul ?	les jours de congés peuvent être indemnisés s'ils n'ont pu être soldés au moment du départ du fait de l'employeur, de contraintes de services. Le calcul est effectué sur la base de : (Indice x valeur du point) / 21.67 21.67 est le nombre de jours ouvrés moyen par mois.

Communication	<p><b>Campagne publicitaire DBdT</b> Un important matraquage de publicité sur le mobilier urbain (abribus, kiosque, panneaux publicitaires etc.) pour la Banque des Territoires nous a été rapporté. Certains collègues s'interrogent sur le coût d'une telle opération et la raison pour laquelle la CDC n'a pas été davantage mise en avant.</p>	<p>Comme prévu dans son plan de communication élaboré en amont, la Banque des Territoires a communiqué sur le 1er trimestre 2021 pour montrer qu'elle a été au rendez-vous des promesses faites lors de son lancement en 2018 : être au service de ses clients et des français pour des territoires plus durables, plus connectés, plus inclusifs et plus attractifs. Nous avons donc mis en place une campagne visant à montrer notre impact, en 3 ans, sur ces 4 thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 000 logements sociaux financés</li> <li>• 1,65 millions de foyers alimentés en énergie verte</li> <li>• 4,6 millions de locaux raccordables au très haut débit</li> <li>• 222 cœurs de ville revitalisés</li> </ul> <p>Nous avons choisi de nous adresser directement aux citoyens bénéficiaires de nos actions et, indirectement à nos clients directs (pour valoriser ceux qui ont déjà travaillé avec nous mais aussi interpeller ceux qui ne l'ont pas encore fait). Pour cela nous avons choisi des médias grands publics (affichage dans 130 villes, télévisions locales, presse quotidienne régionale et presse hebdomadaire régionale), à des dates traditionnellement peu achetées par les annonceurs donc à tarifs très réduits.</p> <p>Dans toutes ces prises de parole, la Banque des Territoires met en avant la Caisse des Dépôts par l'intermédiaire son logo présent sur toutes les créations. Comme c'est le cas pour toutes les communications de la Banque des Territoires depuis son lancement (la marque fille adossée à la marque mère). En complément et en écho à cette prise de parole de la marque Banque des Territoires sur T1-2022, une campagne mettant en valeur la marque Caisse des Dépôts sur T2-2022 est prévue.</p>
MSG	<p><b>MSG – projet EPICURE</b> Quels sont les moyens alloués au projet EPICURE ? Il semblerait qu'il y ait des inquiétudes sur la poursuite et la bonne conduite de ce projet en raison d'une réduction prochaine du nombre de personnels affectés sur ce projet ?</p>	<p>Les moyens alloués au projet EPICURE n'ont pas été réduits. La fonction de Product Owner (nous travaillons en mode agile), ressource externe en renfort dédiée au projet, initialement affectée à la MSG, a été transféré à la MOA. Cette ressource restera sur le projet EPICURE jusqu'à la livraison des 2 lots prévus. Par ailleurs, un agent relevant d'un autre service au sein du département a été mis à disposition jusqu'au 30</p>
IVDIV	<p><b>IVDIV</b> Les personnes en IVDIV sont-ils éligibles à la PVO Collective et Individuelle ?</p>	<p>L'éligibilité à la PVO est fonction du poste occupé par le salarié.</p>