

TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES
mercredi 2 novembre 2022

N° Registre	OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel UNSA	Réponses des directions
6510	UNSA	Emploi	Filières Métiers/Emplois Une nouvelle fonction est apparue à la CDC, « management de transition ou de relais ». En quoi consiste-t-elle ? sous quel contrat et pour quel effectif, dans quelle(s) direction(s) ?	Conformément avec l'engagement pris dans l'accord cadre Emploi Parcours Compétences, il a été décidé de diversifier l'offre d'Intérim Interne en créant la fonction de Manager-relais. Le recrutement a eu lieu en octobre à la suite d'un processus classique d'ouverture de poste en interne. Vous pouvez prendre connaissance de cette nouvelle fonction par le biais d'un article paru récemment dans la communauté "Managers" de NEXT reproduit en annexe du registre.
6511	UNSA	Rémunération	Accord cadre/mesure GERI Demande de statistiques sur l'application de la mesure GERI versée en 2022 et d'information précise sur la méthode de calcul (dont taux annuels retenus pour chacune des années prises en compte). Les points acquis au titre de la mobilité (à compter de l'intégration des exercices 2022 et suivants dans l'analyse) sont-ils déduits de la base de calcul (cf Accord cadre) ?	La GERI versée en 2022 : - concerne l'analyse du cycle 2018-2021; - compare le % d'évolution de la rémunération effectivement perçue entre 2018 et 2021 de l'agent au taux d'inflation constaté sur la période 2018-2021. La formule retenue est la suivante : GERI = valeur de référence année début de période x (1 + inflation sur période de référence) – valeur de référence année de fin de période Avec pour la période 2018-2021 payée en 2022 : - une inflation prise en compte pour le calcul de + 4,36 %, en référence à l'arrêté du 1er août 2022. - valeur de référence année de début de période : Indice détenu au 31 décembre 2017 x valeur moyenne annuelle du point applicable sur l'exercice 2017 x 13 ; - valeur de référence année de fin de période: Indice détenu au 31 décembre 2021 x valeur moyenne annuelle du point applicable sur l'exercice 2021 x 13 . 227 agents ont été bénéficiaires de la GERI en 2022 pour un montant moyen de 1 010 € perçus. Les statistiques détaillées figurent en annexe du présent registre . Les points acquis au titre de la mobilité n'ont pas été retraités pour la GERI versée cette année car elle concernait la période 2017-2021. Ils seront en revanche, conformément à l'accord-cadre, retraités pour la prochaine période soit 2018-2022 versée en 2023.
6519	UNSA	Rémunération	Avancements individuels 2022 accord cadre Les taux de 1,7% et 1,5% d'augmentation minimum pour les CEB et DET communiqués par la DRH pour la campagne d'avancement 2022 ne correspondent pas au minimum de 2% prévu par l'accord cadre (page 15 – 4.2.1.1 Campagne annuelle). Pour quelles raisons ce taux minimum n'a-t-il pas été respecté pour ces 2 qualifications ?	Il sera répondu à cette question ultérieurement.
6520	UNSA	Rémunération	Primes exceptionnelles 2022 Merci de nous communiquer le bilan 2022 des primes exceptionnelles attribuées par typologie (avec montants, qualification, direction, F/H)	Des statistiques détaillées de l'attribution des primes exceptionnelles au titre de 2022 ont été communiquées dans le cadre de la NAO. La Direction complètera ce bilan l'an prochain avec le type de prime exceptionnelle accordé.
6517	UNSA	RCIA	RCIA Comment est calculé le montant de l'indemnité octroyée pour les personnels à temps partiel ? Est-il effectué sur la base du dernier salaire ou d'une péréquation par rapport aux quotités travaillées sur la durée de la carrière ?	L'indemnité de RCIA est calculée (comme pour la RCC) sur la base d'un temps plein (et du dernier indice du salarié), quand bien même l'agent est à temps partiel.
6518	UNSA	CPF et CAA	CPF et CAA période 2 Quelle est la procédure pour bénéficier du compte CPF lorsque le salarié est en CAA2 ? L'accord de la DRH est-il nécessaire ?	Le salarié peut bénéficier de ses droits à CPF pendant la 2nde période de CAA, mais uniquement pour un besoin de formation lié à un projet d'évolution professionnelle, la préparation de la retraite n'en étant pas un en tant que tel. Le salarié doit pour cela faire une demande expresse, compatible avec le niveau de ses droits acquis, accompagnée d'un devis et la transmettre au service Formation de la DRH. La demande de formation en CPF doit être finalisée au moins 1 mois avant le début de celle-ci. Le service Formation dispose d'un délai de 30 jours pour y répondre. La formation doit être entièrement réalisée avant le terme de la 2ème période de CAA.

6513	UNSA	Gestion du temps	Congé de naissance La naissance d'un petit-enfant fait-elle partie des événements familiaux ouvrant droit à congé ?	La naissance d'un petit-enfant peut justifier une demande d'autorisation d'absence exceptionnelle, au titre de l'article 96.4 de la convention collective : « 96.4 - Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées dans la limite de 5 jours ouvrés par période de 12 mois et sur production d'un justificatif, pour des événements, notamment familiaux , non prévus ci-dessus. Ces absences ne sont toutefois pas susceptibles d'interrompre un congé payé annuel. »
6515	UNSA	Gestion du temps	Congés aidants Demande mise à jour fiche NEXT consacrée aux aidants	La fiche Next "Je suis proche aidant" a été mise à jour le 28 octobre dernier : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2959922/je-suis-proche-aidant
6516	UNSA	Gestion du temps	Forfait temps Demande de précisions explicites à la question de la pose ou non de ½ journée de congé pour les salariés au forfait-jour dès lors qu'ils ont effectué une vacation supérieure à 4h cette même journée.	Un salarié au forfait bénéficie d'une large autonomie dans l'organisation de son temps de travail. Cependant, il demeure mobilisable par l'employeur sur sa durée de travail. Il n'est en revanche plus mobilisable par l'employeur dès lors qu'il est en congés.
6512	UNSA	Qwant	Divers/communication CDC a/s Qwant Apparemment la CDC injecte beaucoup d'argent dans Qwant, quid de la position de la CDC dans ce dossier ?	Cette question relève de la compétence du CUEP
6521	UNSA	Equipement informatique	Gestion matériel informatique Que doit faire un agent avec son matériel informatique (Ordinateur, téléphone...) lors d'un départ en congés, hospitalisation, temps partiel... si son jour de retour n'est pas télétravaillé ? En somme doit-il laisser son matériel sur site ou doit-il l'emmener chez lui ? Question d'assurance. Si le jour de retour est télétravaillé peut-il laisser le matériel chez lui pendant son absence (si congés question d'assurance) ?	Il revient à chaque agent de déterminer s'il souhaite ou non laisser son matériel sur site. Dans ce cas, il est fortement recommandé d'attacher le matériel avec son câble de sécurité.
6514	UNSA	IPSEC	Frais de santé/IPSEC	Un rapport sur l'équilibre du contrat frais de santé de l'IPSEC a été présenté aux représentants du personnel. A cette occasion, il a été indiqué, concernant les frais liés aux chambres individuelles en psychiatrie, que les dispositions du contrat prévoyaient une prise en charge supérieure à celle prévue par d'autres contrats, et qu'il ne paraissait pas pertinent, en terme de coût pour le contrat, d'accroître cette dernière.

Annexes au registre :

Besoin d'un manager-relais ? Faites appel à l'intérim interne !

📌 Je retiens en 5 sec' :

- l'intérim interne lance une nouvelle offre de « manager-relais » ;
- je peux solliciter cette offre lorsque j'ai besoin d'une ressource d'encadrement temporaire pour faire face à la mobilité ou à l'absence prolongée d'un manager, au lancement d'un nouveau projet opérationnel, à un projet stratégique nécessitant un accompagnement du changement, etc. ;
- une première manager-relais a été recrutée en la personne de Sandra Vukic (dont je peux découvrir le profil) ;
- je peux d'ores et déjà exprimer mon éventuel besoin auprès de mon conseiller RH de proximité.

Vous avez besoin d'une ressource d'encadrement en attendant le remplacement/retour d'un manager de votre équipe en mobilité/absent (congés maternité, arrêt maladie...) ? Vous cherchez quelqu'un pour encadrer une équipe de production le temps d'un projet ou accompagner le changement dans le cadre d'un projet stratégique ? Faites appel à un « manager-relais » de l'intérim interne !

Cette nouvelle offre s'inscrit – en réponse à un besoin exprimé de longue date par les managers – dans les [mesures de l'accord Emploi/Parcours/Compétences](#). Alors qu'elle est prévue pour courant octobre, une première « manager-relais » a été recrutée en la personne de [@Sandra VUKIC](#) :

- expérience de 20 ans dans la fonction RH (au sein de sociétés de conseil, de l'Etablissement public – en tant que responsable RH déléguée notamment – et de plusieurs de nos filiales) et excellente connaissance du Groupe ;
- solide expérience en management ainsi qu'en recrutement et en formation des équipes ;
- expérience en gestion de projet ;
- fortes compétences en négociation ;
- expérience en conduite du changement (réorganisation de la direction des systèmes d'information, travail sur la filière « Contrôle de gestion », ...).



Vous êtes intéressé ? Vous pouvez d'ores et déjà exprimer votre éventuel besoin auprès de votre [conseiller RH de proximité](#) afin de dessiner les contours de la mission.

Vous voulez en savoir plus sur l'intérim interne ? Découvrez la [fiche service](#) et la [plaquette](#) dédiées !

« Vous avez temporairement besoin d'un manager confirmé qui connaît parfaitement la CDC ? Faites appel à Sandra Vukic comme 'manager-relais' ! Sa grande expérience managériale, ainsi que ses qualités humaines et relationnelles, lui permettront d'assurer la continuité de l'activité des services où elle interviendra. En capacité d'appréhender rapidement les enjeux des missions, elle est immédiatement opérationnelle. »

Sandra Vieira de Matos, responsable de l'intérim interne

« En tant que manager-relais, je serai votre interlocutrice pour assurer la transition sur un poste actuellement vacant, dans le cadre d'une absence prévue ou non, ponctuelle ou définitive. Mes objectifs : analyser les besoins et urgences opérationnels, assurer le bon fonctionnement de l'équipe, être le trait d'union entre l'ancien et le nouveau manager. »

Sandra Vukic, manager-relais au sein de l'intérim interne

Répartition des bénéficiaires de la GERI par genre

Genre	Nombre	Proportion en %	Montant moyen
Femme	107	47 %	905 €
Homme	120	53 %	1 104 €
Total	227	100 %	1 010 €

Répartition des bénéficiaires de la GERI par qualification

Qualification	Nombre	Proportion en %	Montant moyen
AET/TSU	7	3 %	231 €
CEA	17	7 %	425 €
CEB	26	12 %	699 €
DET	177	78 %	1 143 €
Total	227	100 %	1 010 €

Répartition des bénéficiaires de la GERI par direction

Qualification	Nombre	Proportion en %
BdT	75	33 %
DEOF	14	6 %
DFIN	8	3 %
DG	1	0 %
DG2C	7	3 %
DGAU	2	1 %
DGDR	8	4 %
DIRCOM	3	1 %
DJF	15	7 %
DPS	18	8 %
DRH	15	7 %
DRIIE	2	1 %
FRR	8	4 %
GDADFE	15	7 %
GPS	1	0 %
SGG	26	11 %
Autres	9	4 %
Total	227	100 %