



## L'actualité des instances DS et DPP

### Réunion DPP du 26 janvier 2024

Les « DPP », comment ça marche ? Suivez le [lien](#)  
C'est qui ? C'est quand ? Les réponses [ici](#)

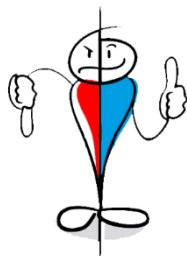
#### Les questions de la CFE-CGC

##### EOP

- 1) Comment réactualiser une fiche de poste et/ou un emploi repère en cours d'un EOP ?
- 2) Comment l'agent peut-il valoriser les tâches et activités qu'il prend en charge hors de la description de sa fiche de poste ? Et notamment pour une mobilité ?
- 3) Comment le référentiel GPEC est mis à jour si ce n'est pas pris en compte dans la fiche de poste ou actualisé dans l'EOP de l'agent ? Si une personne est affectée à un profil GPEC mais fait aussi des tâches d'un autre profil GPEC, peut-on dans la fiche de poste lier ces 2 profils GPEC ?
- 4) Comment sont mesurés les 4 items de la manière de servir ?
- 5) Combien de demandes de PVO à 100% avez-vous reçu depuis 2020, année par année et sur la campagne en cours ? Quelles Directions et sur quels profils ?

##### L'analyse CFE-CGC:

*Toujours pareil... quand on questionne la DRH sur le sujet EOP, les réponses se suivent et se ressemblent : « Allez voir le guide managérial ». Il ne répond à aucune vraie question ce guide, enfin !*



#### Les réponses de la DRH

Ces différents points sont traités dans le guide pratique des campagnes managériales :

Questions 1 et 2=> Page 6 point 3.1.1 : La situation administrative du collaborateur mentionnée dans la fiche chapeau est celle connue au 31 décembre de l'année précédente. S'il apparaît que des éléments mentionnés doivent être modifiés (direction, service d'affectation, emploi repère, etc.), il convient de se rapprocher de son correspondant en matière de gestion administrative RH pour que les modifications soient effectuées.

L'EOP est également l'occasion de rappeler, de préciser ou d'actualiser le périmètre et le contenu du poste ainsi que l'évolution des missions dans le cadre de la fiche de poste ; il est important de compléter ou d'actualiser, à cet effet, la rubrique « Description des fonctions exercées » du support d'entretien.

Question 3 : La CFE-CGC est invitée à préciser sa question

Question 4 : Page 7 point 3.1.3.1 Le guide présente les 4 items et précise comment évaluer chaque niveau

Question 5 : Un Bilan annuel et détaillé de la PVO est présenté chaque année en commission publics/privés, mentionnant ces données : En 2020, 10% des agents ont reçu un taux d'atteinte de 100%, en 2021 5,8% et en 2022 5,2%

## CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Prenez contact avec vos représentants DPP Titulaires : Valérie Bonneau, Meryl Boix, Ilhame Daddi ; et suppléants : Hervé Abadie, Nicole Grondin, Jérôme Houdbine à l'adresse mail :

[CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)



### Réunion DPP du 26 janvier 2024

#### Les questions de la CFE-CGC

##### **Contrat de travail**

Depuis le 1er janvier 2024, un employeur ou une entreprise utilisatrice qui a proposé un CDI à un salarié en CDD ou à un intérimaire, sur le même emploi ou un emploi similaire, et qui s'est vu opposer un refus par ce dernier doit en informer France Travail.

Est-ce que la CDC a déjà transmis des refus de CDI à France Travail ?

Cf. => <https://code.travail.gouv.fr/information/quelles-sont-les-consequences-du-refus-dun-cdi-par-le-salarie-en-cdd-ou-le-salarie-interimare-a-qui-lentreprise-propose-un-tel-contrat>



##### **Congés**

Concernant les jours posés du 2 au 5 janvier 2024 (cf. flash RH n°660 du 19 octobre 2023), et acquis en 2023, il apparaît à ce jour que peu de régularisations n'ont été faites.

La réponse de la DRH quand les collaborateurs la sollicite est celle-ci : « Pour faire suite à votre demande concernant votre report de jours de congés sur la 1ère semaine de janvier 2024 : Le service de la gestion du temps procédera à une régularisation au cours du 1er trimestre 2024. »

Nous estimons que le délai d'un trimestre est trop long, car il induit sur le TEMPO des collègues non régularisés une anomalie source d'incompréhension. Pourriez-vous opérer cette régularisation au plus vite ?

#### Les réponses de la DRH

Il n'y a pas eu de transmission de refus de CDI à France Travail depuis janvier 2024

##### **L'analyse CFE-CGC:**

*C'est, théoriquement, une obligation légale de la part de l'employeur. Un CDD donne droit à indemnité chômage, mais on peut s'interroger quand un salarié en CDD refuse un CDI. L'environnement CDC, le salaire, ou la pérennisation proposée sur son poste, ne lui ont peut-être pas donné satisfaction...*



La régularisation des congés 2023 sur 2024 a été effectuée.

##### **L'analyse CFE-CGC:**

*FAUX ! Début mars, la régularisation n'est toujours pas effective pour tout le monde.*

## CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Prenez contact avec vos représentants DPP Titulaires : Valérie Bonneau, Meryl Boix, Ilhame Daddi ; et suppléants : Hervé Abadie, Nicole Grondin, Jérôme Houdbine à l'adresse mail :

[CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)



## L'actualité des instances DS et DPP

### Réunion DPP du 26 janvier 2024

#### Les questions de la CFE-CGC

##### **Congés/CET**

Le décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale précise que son plafond reste fixé à 60 jours mais une dérogation est faite pour le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps au terme de l'année 2024, en le fixant à 70 jours au lieu de 60.

Ceux qui avaient épargné plus de 60 jours sur leur CET au terme de l'année 2023, suite aux dispositions de 2020 prises en raison de la pandémie du Covid-19, pourront placer au maximum 10 jours au terme de l'année 2024 ; Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de 60 jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004 susvisé.

La CDC compte-t-elle étendre ce dispositif aux personnels de la CDC (aux publics puis aux personnels privés) et à quelle échéance ?

##### **TEMPO**

L'outil STP Tempo a-t-il vocation à être étendu à l'ensemble de l'EP et dans quel délai ?



#### Les réponses de la DRH

Nous sommes en attente de la publication du texte concernant la fonction publique d'Etat. Une fois le texte publié, la CDC se mettra en ordre de marche pour l'appliquer, étant précisé que la mesure concerne la campagne d'alimentation des CET qui se tiendra en fin d'année 2024 uniquement.



L'objectif de ce projet est d'avoir une solution standard pour la gestion des activités et le suivi de temps associé. Il n'y a pas de calendrier prévu à ce stade pour le déploiement de l'outil dans d'autres directions. Une information préalable aura lieu en FSSSCT si un déploiement dans d'autres services devait avoir lieu.

## CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Prenez contact avec vos représentants DPP Titulaires : Valérie Bonneau, Meryl Boix, Ilhame Daddi ; et suppléants : Hervé Abadie, Nicole Grondin, Jérôme Houdbine à l'adresse mail :

[CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)



### Réunion DPP du 26 janvier 2024

#### Les questions de la CFE-CGC

##### Heures supplémentaires

La convention collective précise dans son article 54 que les garanties légales et réglementaires individuelles en matière de durée du travail doivent être impérativement respectées pour l'ensemble des personnels. La durée du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder :

- 10 heures par jour.
- 48 heures au cours d'une même semaine.
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires au-delà de ces durées ?

Si un collaborateur au forfait jour démontre qu'il a travaillé plus de 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives, que lui répond la DRH ?

#### Les réponses de la DRH

En effet, l'article 54 de la convention collective encadre les garanties légales et réglementaires individuelles en matière de durée du travail et précise les exceptions. Le travail effectif effectué en dehors des horaires collectifs à la demande écrite et préalable de la hiérarchie sera récupéré. L'indemnisation financière (totale ou partielle) ne doit être qu'exceptionnelle. S'agissant du paiement des heures supplémentaires, pour un salarié à temps plein, le décompte des heures supplémentaires à payer se fait par semaine, à savoir :

- De la 1<sup>ère</sup> heure à la 8<sup>ème</sup> heure : majoration à 25%
- A compter de la 9<sup>ème</sup> heure : majoration à 50%

Si un agent est amené à effectuer un nombre important d'heures supplémentaires et de manière régulière il doit se rapprocher de sa hiérarchie et de son RH de proximité afin de mettre en place des solutions pour réduire sa charge de travail.



##### L'analyse CFE-CGC:

*Merci pour l'information, mais ce n'est pas la réponse à la question posée. Nous notons la gêne de la DRH face à ce sujet qui mène systématiquement à une victoire du salarié en cas de prud'hommes.*



## CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Prenez contact avec vos représentants DPP Titulaires : Valérie Bonneau, Meryl Boix, Ilhame Daddi ; et suppléants : Hervé Abadie, Nicole Grondin, Jérôme Houdbine à l'adresse mail :

[CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)





## L'actualité des instances DS et DPP

### Réunion DPP du 26 janvier 2024

#### Les questions de la CFE-CGC

##### Jours de carence

La loi du 7 juillet 2023 prévoit de « favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche ».

Parmi ces dispositions, elle instaure à partir du 1er janvier 2024 un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes victimes d'une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée. L'indemnité journalière est alors accordée sans délai.

Comment la CDC compte-t-elle prendre en compte cette disposition ? La personne concernée doit-elle indiquer à la DRH la raison/justification de cette demande ?



#### Les réponses de la DRH

Pour un arrêt de travail pour maladie lié à une interruption spontanée de grossesse, le volet 3 destiné à l'employeur est identique à celui de l'avis d'arrêt de travail classique.

Du fait de la subrogation, c'est-à-dire du maintien de salaire pendant l'arrêt de travail, la CDC est indemnisée à la place de l'agent pour la totalité des jours d'arrêt de travail qui lui sont prescrits. Dans ce cadre, il nous est possible de constater l'exonération de la carence. Le partage de cette information ne constitue pas une rupture du secret médical. En effet, les salariés dont l'arrêt de travail est lié à une affection de longue durée (ALD), par exemple, bénéficient aussi depuis très longtemps de cette exonération.

##### Restauration collective

Quelles mesures seront prises par l'AGR et la CDC pour réduire le temps d'attente dans les restaurants parisiens en particulier les mardi et jeudi ?



Pour le restaurant, le problème de l'affluence n'est pas dû à un accroissement de la fréquentation mais à une concentration des flux sur la tranche horaire 12h30 – 13h30. Il y a moins de repas pris aux restaurants qu'avant la période COVID mais compte tenu des nouvelles pratiques de réunions, celles-ci se terminent après 12h et recommencent dès 13h30. La Direction fera un rappel pour inciter à organiser la pause méridienne de telle sorte que la prise des repas puisse s'étaler entre 12h et 14h.

##### L'analyse CFE-CGC:

*Certes, mais on a quand même connu une salle de restauration plus grande au 56 Rue de Lille et tout allait bien. L'AGR a peut-être aussi besoin de renfort...*

## CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Prenez contact avec vos représentants DPP Titulaires : Valérie Bonneau, Meryl Boix, Ilhame Daddi ; et suppléants : Hervé Abadie, Nicole Grondin, Jérôme Houdbine à l'adresse mail :

[CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)



## L'actualité des instances DS et DPP

### Réunion DPP du 26 janvier 2024

#### Les questions de la CFE-CGC

##### Annonces lors des vœux du DG

Modèle managérial :

Lors de ses vœux au TCE le 15 janvier, le DG a parlé d'un « modèle managérial » qui était en cours de déploiement. Pourrions-nous en avoir la teneur ? S'agit-il d'une charte présentant les rôles et obligations des managers ? Quelles seront les modalités du déploiement ? Est-il prévu une présentation préalable aux OS ?

Mixité :

Quelles sont les mesures prévues pour améliorer la mixité et l'égalité salariale femmes/hommes en 2024 (« poste égal, salaire égal ») ?

#### Les réponses de la DRH

S'agissant du modèle managérial, la direction renvoie vers la page Next qui présente notre modèle :

[https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1\\_3379081/nous-avons-desormais-un-top-modele](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_3379081/nous-avons-desormais-un-top-modele)

S'agissant de la mixité et de l'égalité femmes/hommes, une présentation de l'ensemble des mesures prévues jusqu'en 2025 est disponible sur Next

[https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_3087293/de-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-a-l-egalite-des-chances-pour-toutes-et-tous](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_3087293/de-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-a-l-egalite-des-chances-pour-toutes-et-tous)



Soyez-en certains, la CFE-CGC ne faiblira pas et continuera de porter vos questions !



<https://cdc.cfe-cgc.fr>



## CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Prenez contact avec vos représentants DPP Titulaires : Valérie Bonneau, Meryl Boix, Ilhame Daddi ; et suppléants : Hervé Abadie, Nicole Grondin, Jérôme Houdbine à l'adresse mail :

[CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)