

# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

\*\*\*\*\*

19 décembre 2014

\*\*\*\*\*

| N | Syndicat | Thème  | Question des délégués du personnel   | Réponse de la direction   |
|---|----------|--|--|---|
| 1 | UNSA     | Mécénat TCE  | <b>Question posée pour la réunion du 28 novembre 2014</b><br>En complément de notre question du 28-10-14, pouvez-vous nous préciser la ventilation des places attribuées aux personnels franciliens (EP, filiales, autres) ?   | Voir tableau  |
| 2 | CFDT     | Gestion du temps   | Des personnels de la Direction des retraites et de la solidarité, travaillant hors du site d'Angers, ont été convoqués à un séminaire de l'Ircantec le 8 décembre 2014 et/ou à la journée de l'Etablissement nouveau Angers-Paris, le 9 décembre 2014.<br>a) Les personnes ne participant qu'à la seule journée d'Etablissement devaient remplir Tempo pour une mission de 10 heures.<br>b) Les personnes participant aux 2 journées, devaient remplir Tempo avec 2 jours à 07 h 30.<br>La CFDT souhaite donc une rectification afin que les deux journées soient comptées à hauteur de 10 heures. | Les recommandations de badgeages ont été formulées dans le respect des termes du protocole ARTT : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les collaborateurs convoqués sur une journée ont effectué le trajet aller-retour sur la même journée, d'où la prise en compte d'un poids de journée maximum de 10 heures.</li> <li>• Les collaborateurs convoqués sur deux jours avaient une séance le 8 uniquement sur une demi-journée : le trajet aller se faisait donc le 8 et le trajet retour le 9. Le trajet Paris/Angers étant pris en compte à hauteur d'1H30, l'addition mathématique du temps de réunion et du temps de trajet était inférieur à 7 h 30, d'où l'arrondi à 1 jour qui ne génère ni débit ni crédit.</li> </ul> |
| 3 | CFDT     | Dispositif de renégociation des taux des prêts immobiliers de la | Certains personnels mis à disposition n'ont pas été informés de la récente décision de la baisse des taux des prêts de la MSG (2,64%).   | Pour des raisons juridiques, la Mission Sociale Groupe (MSG) ne peut contacter directement les emprunteurs (risque URSSAF notamment).   |

|   |      |   |   |   |
|---|------|---|---|---|
|   |      | <b>Missions sociale groupe (MSG)</b>    | Compte tenu de la variété des situations de mise à disposition (collectifs ou personnels isolés etc.) la CFDT demande qu'une information soit systématiquement diffusée à tous ces personnels. En cas de relais par la Direction d'une filiale, il serait souhaitable que des vérifications soient effectuées sur la bonne diffusion de cette information. Pour les autres personnes mises à disposition (souvent isolées), la diffusion devrait être directe par la MSG. |   |
| 4 | CFDT | AGR                                     | Le restaurant de l'AGR à Austerlitz 1 est le seul qui ouvre à 11h45. La CFDT souhaite un alignement sur l'horaire des autres sites (11h30).   | <p>L'horaire d'ouverture du restaurant sur le site d'Austerlitz 1 à 11h45 est dû à la forte activité de prestations annexes - dites "Pauses Café". Le volume de cette activité s'explique principalement par la présence sur le site de DDTR qui organise de nombreuses réunions de travail en raison de ses missions et activités.</p> <p>Il a pour effet de différer la prise de son déjeuner par le personnel de l'AGR qui, il convient de le rappeler, doit prendre ses repas avant l'ouverture du restaurant à la clientèle.</p> <p>Au demeurant, les statistiques de fréquentation du restaurant d'Austerlitz 1 présentent une moyenne de 37 convives par jour entre 11h45 et 12h00. Une ouverture à 11h30 n'aurait donc que peu d'effet sur les pics d'affluence constatés entre 12h00 et 12h15 et entre 12h30 et 12h45.</p> |
| 5 | CFDT | <b>Direction des services bancaires</b> | <p>En novembre 2014, la CDC aurait été condamnée par la Justice à occulter et verrouiller des fenêtres de l'immeuble du 15 quai Anatole France. Quels sont les personnels touchés ? Quelles mesures la CDC compte-t-elle prendre (communication rapide envers les personnels, déménagement...)?</p> <p>La CFDT souligne l'insuffisance globale de surface de cet immeuble et l'inconfort des salles de réunion.</p>   | <p>Les bureaux concernés par la décision de justice accueillent 30 postes de travail permanents et 10 de postes de travail de passage (prestataires, intérimaires...).</p> <p>Ainsi que cela a été précisé lors du CHSCT du 10 décembre, DSB et SDAIL travaillent à la recherche de solutions de réaffectation interne et de m2 supplémentaires garantissant le maintien de bonnes conditions de travail et le respect de la charte d'occupation des bureaux. Dans l'attente de la mise en œuvre de ces solutions les ouvrants ne seront ni occultés, ni condamnés.</p> <p>Pour le reste, la direction renvoie les délégués du personnel à la réponse apportée lors de la précédente réunion.</p>   |

|   |         |                  |  |   |
|---|---------|------------------|--|---|
|   |         |                  |  | <p>Pour mémoire :<br/>Des échanges réguliers sont conduits entre SDAIL et la DSB pour gérer cette situation et organiser au mieux les espaces de travail dans les conditions les meilleures pour chacun, dans le respect de la charte d'aménagement de l'EP. Une recherche de m2 supplémentaires est à l'étude afin que l'intégralité des personnels puisse travailler dans de bonnes conditions.</p> |
| 6 | CFDT    | MATT             | <p>Une personne à temps plein mais en MATT peut-elle transférer 5 jours vers son CET ?</p>   | <p>La capacité maximale de transfert de jours de congés annuels sur un CET est définie indépendamment de la MATT qui est un mécanisme d'autorisations d'absences soumises à conditions. Les règles applicables aux CET dépendent du régime de travail, donc un collaborateur à 100% sur une année entière, qu'elle bénéficie ou non de la MATT, peut épargner 5 jours au plus sur son CET.</p>        |
| 7 | CFE-CGC | Temps de travail | <p>La réponse donnée à la question posée lors de la séance précédente (voir ci-dessous) rappelle l'historique mais pas le texte. Que le cas d'exception prévu ait été assoupli pour tenir compte d'autres cas de figure ne règle pas la question posée à savoir comment les RH peuvent-elles refuser un report de récupération de temps partiel qui ne remet pas en cause le choix du temps partiel ni les contraintes de service ?</p> <p><b>Rappel Question n° 2804</b><br/>Posée par les délégués du personnel CFE-CGC : Temps de travail<br/>Quels sont les textes qui permettent à la DRH d'imposer un délai maximum de 30 jours pour récupérer un jour de temps partiel travaillé alors que la hiérarchie a accepté le jour proposé par son salarié?</p> <p><b>Réponse de la direction</b><br/>Les règles applicables au report des jours non travaillés dans le cadre d'un temps partiel remontent à 1985. La possibilité d'un report exceptionnel a été ouvert initialement uniquement pour les suivis de formation ayant pour origine une demande de la hiérarchie, avec une récupération demandée dans le mois de la formation, ou à titre exceptionnel au début du mois suivant. Dans la pratique, cette règle a été assouplie pour devenir une</p> | <p>Les règles applicables découlent d'une note interne. A titre exceptionnel, la hiérarchie peut demander une dérogation de report d'un jour de temps partiel travaillé au-delà des 30 jours, sous réserve d'une note signée à l'attention de la gestion administrative.</p>  |

|    |         |                       |  |  |
|----|---------|-----------------------|--|--|
|    |         |                       | <p>demande de récupération dans le délai d'un mois à compter de la date du report, délai permettant de garantir une cohérence entre le régime de travail demandé et le temps de travail réellement effectué.</p> <p>L'administration est également amenée à rappeler la nécessité de réserver un caractère exceptionnel aux demandes de reports de jours de temps partiel afin de ne pas remettre de facto en cause le choix d'un temps partiel.</p>   |  |
| 8  | CFE-CGC | DIF                   | <p>Combien de salariés ont un compte DIF au maximum (120 heures)?</p> <p>Combien de salariés n'ont pas pris de jours de formation à ce jour en 2013 et 2014</p> <p>Ventilation par service, classification et H/F</p>  | <p>La direction répondra ultérieurement à cette question. L'exercice 2014 n'est pas clos et les collaborateurs peuvent formuler une demande de DIF jusqu'au 31 décembre 2014 inclus.</p>   |
| 9  | CFDT    | Véhicules de fonction | <p>Les salariés qui utilisent des véhicules dans le cadre de leur activité professionnelle sont parfois l'objet de contraventions notamment en ce qui concerne le non-respect des stationnements réglementés ou interdits. Auparavant, les contraventions étaient adressées aux salariés par les services du Siège ; présentement, les contraventions sont remises par le truchement de la hiérarchie (n+1) : cette façon de procéder paraît blâmable car, compte tenu du caractère personnel d'une contravention, cela porte atteinte au droit au respect de la vie privée auquel le salarié peut légalement prétendre. En conséquence, la CFDT demande à la CDC de mettre fin sans délai à cette façon de procéder et de rétablir le procédé antérieur consistant à l'envoi de la contravention par les services du Siège.</p> | <p>S'agissant d'une utilisation dans le cadre de leur activité professionnelle, il est difficile de considérer que la remise de l'amende par le hiérarchique puisse porter atteinte au respect de la vie privée, le collaborateur se trouvant alors en mission. De plus, il s'agit d'un véhicule mis à disposition par la CDC dont l'image peut être mise en cause par un comportement irrespectueux de la réglementation.</p> <p>Cette disposition a été adoptée en raison de la volumétrie des contraventions représentant une charge de travail que les services du siège sont dans l'incapacité d'assumer en raison de l'augmentation des amendes automatisées. De plus 70% des infractions sont constituées d'excès de vitesse et de non-respect de feux tricolore.</p> <p>La transmission des contraventions par le truchement des DR permet à ceux-ci d'assumer leur rôle de chef de service en charge de la sécurité des personnes et des biens.</p> |
| 10 | CFDT    | MATT                  | <p>La CFDT vous prie de lui indiquer comment s'opère la régularisation en cas d'annulation d'une MATT ?</p>  | <p>La MATT implique un engagement de la part du collaborateur de partir à la retraite à une date donnée. Si un collaborateur ne souhaite plus partir à la retraite à la date fixée, les jours MATT doivent être remboursés sur, en premier lieu, les droits à congé, CET, ..., et, lorsque cela ne suffit pas, par un remboursement financier.</p>   |
| 11 | CFDT    | Véhicules de fonction | <p>La CFDT vous prie de lui indiquer dans quelles conditions s'effectuent le rachat des voitures de fonction, par l'utilisateur ou</p>   | <p>Le rachat d'un véhicule de fonction relève d'une transaction entre le loueur et l'acquéreur, la CDC n'intervenant que pour faciliter la</p>   |

|                              |              |                            | par un autre salarié, en cours ou en fin de carrière du salarié ?  | mise en relation des deux parties et dès lors que cette opération n'engendre pas de surcoût substantiel pour cause de rupture anticipée du contrat de location.   |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
|------------------------------|--------------|----------------------------|--|---|------------------------------|--------------|----------------|----------------|------------------------|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|
| 12                           | CFDT         | <b>Risques climatiques</b> | La CFDT vous prie de lui indiquer quels dispositifs de prévention et de protection sont mis en place par la CDC en ce qui concerne l'exposition aux risques climatiques des salariés itinérants notamment en cas d'alerte orange ? | En cas d'alerte, la DR qui dispose d'information en local se rapproche immédiatement des services du siège pour décider de la conduite à tenir (cf DRLR en novembre 2014).<br>En cas de danger avéré à circuler, il sera demandé aux collaborateurs en itinérance de ne pas prendre la route et de prévoir une nuitée sur le lieu où ils se trouvent.<br>Les collaborateurs se trouvant à la DR et dans l'incapacité de rejoindre leur domicile seront orientés sur les hôtels les plus proches.  |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
| 13                           | CFDT         | <b>Apprentis</b>           | La CFDT vous prie de lui indiquer quelle est la grille des salaires appliquée aux apprentis travaillant à la CDC et quels sont les différents éléments, fixes ou variables, pris en compte pour l'établissement de cette grille ?  | La direction a déjà répondu à cette question lors de la réunion du 21 décembre 2012.<br><br>Pour mémoire :<br>La rémunération des apprentis est réglementaire et a été précisée par une circulaire du 24 janvier 2007. Elle est assise sur la base du SMIC et est déterminée en fonction de deux variables : l'âge de l'apprenti et son niveau de progression dans le cycle de formation.<br>Le tableau ci-dessous en présente les règles de base : <table border="1" data-bbox="1400 869 2172 1061"> <thead> <tr> <th>Année d'exécution du contrat</th> <th>Avant 18 ans</th> <th>De 18 à 20 ans</th> <th>21 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3<sup>ème</sup> année</td> <td>53%</td> <td>65%</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>2<sup>ème</sup> année</td> <td>37%</td> <td>49%</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>1<sup>ère</sup> année</td> <td>25%</td> <td>41%</td> <td>53%</td> </tr> </tbody> </table><br>+ majoration de 10% ou 20% selon le diplôme préparé (respectivement niveau III et IV).<br>A noter, la CDC majore de 10% la rémunération des apprentis préparant un master 2, ainsi que les diplômés des grandes écoles et le DSCG. (application du taux de 3 <sup>ème</sup> année). | Année d'exécution du contrat | Avant 18 ans | De 18 à 20 ans | 21 ans et plus | 3 <sup>ème</sup> année | 53% | 65% | 78% | 2 <sup>ème</sup> année | 37% | 49% | 61% | 1 <sup>ère</sup> année | 25% | 41% | 53% |
| Année d'exécution du contrat | Avant 18 ans | De 18 à 20 ans             | 21 ans et plus   |   |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
| 3 <sup>ème</sup> année       | 53%          | 65%                        | 78%  |   |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
| 2 <sup>ème</sup> année       | 37%          | 49%                        | 61%  |   |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
| 1 <sup>ère</sup> année       | 25%          | 41%                        | 53%  |   |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
| 14                           | CFDT         | <b>Apprentis</b>           | La CFDT vous prie de lui indiquer quelle est la durée moyenne de présence des apprentis au sein de la CDC ?  | En moyenne un contrat d'apprentissage est égal à 1,5 ans.   |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |
| 15                           | CFDT         | <b>Service médical</b>     | La CFDT vous prie de lui indiquer la date à laquelle sera pourvu le poste vacant au sein du service médical ?  | Le poste sera pourvu mi-mars 2015.  |                              |              |                |                |                        |     |     |     |                        |     |     |     |                        |     |     |     |

|    |      |                            |  |  |
|----|------|----------------------------|--|--|
| 16 | CFDT | Saturne                    | La CFDT souhaite connaître si le dispositif de récupération sur crédit d'heures ainsi que celui d'acquisition des jours de bonification reste en vigueur durant le 1 <sup>er</sup> semestre 2015 en ce qui concerne les salariés travaillant dans le cadre du projet Saturne ?   | <p>Pour rappel, les jours de fractionnement (appelés communément "jours bonis") peuvent s'acquérir de la façon suivante :</p> <p>Deux conditions doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un congé payé principal de 2 semaines civiles consécutives en période d'été ;</li> <li>- un congé payé d'au moins 1 jour (pouvant aller jusqu'à 2,5 jours) en période d'hiver.</li> </ul> <p>Si le salarié consomme un jour de congé payé pendant la période d'hiver en plus du congé principal de 10 jours en période d'été, le salarié acquiert 1 jour de boni. Pour en acquérir 2, il doit consommer 2,5 jours pendant la période d'hiver.</p> <p>La période d'hiver : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril puis du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre.</p> <p>Les DG et RTT ne génèrent pas de jours de bonification.</p> <p>Toute situation sera étudiée au cas par cas.</p> |
| 17 | CGT  | DIF et CPF                 | Le 1 <sup>er</sup> janvier 2015 le CPF doit être mis en place, comment cela doit-il être fait à la CDC ? Que devient le DIF ?  | <p>Concernant le CPF et le DIF, la CDC étant une institution particulière, la question a été soumise à DJF qui étudie les conditions d'application pour l'EP.</p> <p>Un courrier sera envoyé aux salariés fin janvier leur donnant l'état de leur compteur DIF.</p> <p>Un groupe de travail sera organisé prochainement pour aborder l'ensemble des questions relatives au CPF.</p>  |
| 18 | CGT  | Représentants du personnel | <p>Respect des représentants du personnel</p> <p>On constate très et trop souvent des « entraves » à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel. En effet, compte tenu de la non compensation par la direction des absences dans les services des représentants du personnel non permanent, ces derniers se voient souvent reprocher la désorganisation de l'activité du service. A l'occasion des EPA la direction peut-elle rappeler à toute la hiérarchie la réglementation en la matière et :</p> <p>1- qu'un représentant du personnel ne doit être évalué que sur</p> | Un rappel sera précisé dans la note relative à la campagne EPA.  |

|    |     |  |  |  |
|----|-----|--|--|--|
|    |     |  | <p>son temps d'activité dans le service et pas sur ses absences pour son mandat,</p> <p>2- que la hiérarchie doit elle-même organiser son service en tenant compte des absences prévisibles ou pas des représentants du personnel et en informer l'ensemble des équipes impactées,</p> <p>3- que tout reproche fait à un représentant du personnel pour ses absences liées à son mandat s'appelle de l' « entrave » et est susceptible d'être sanctionné.</p>  |  |
| 19 | CGT | <b>Salariés exerçant un mandat extérieur</b> | <p>Respect des élus locaux</p> <p>On constate très et trop souvent des « entraves » à l'exercice d'un mandat d'élu local. Certains salariés peuvent se voir reprocher la désorganisation de l'activité du service. A l'occasion des EPA la direction peut-elle rappeler à toute la hiérarchie la réglementation en la matière et :</p> <p>1- qu'un élu local ne doit être évalué que sur son temps d'activité dans le service et pas sur ses absences pour son mandat,</p> <p>2- que la hiérarchie doit elle-même organiser son service en tenant compte des absences prévisibles ou pas des élus locaux et en informer l'ensemble des équipes impactées,</p> <p>3- que tout reproche fait à un élu local pour ses absences liées à son mandat s'appelle de l' « entrave » et est susceptible d'être sanctionné.</p> | Un rappel sera précisé dans la note relative à la campagne EPA.  |
| 20 | CGT | <b>Marchés publics</b>                       | <p>Fournisseurs</p> <p>Est-ce que la CDC est soumise à partir de décembre 2014 à l'obligation de passer des marchés avec les seules entreprises (dès lors qu'elles ont plus de 50 salariés) qui ont négocié (et régularisé) des objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes (via une déclaration à remettre par les entreprises dans les dossiers de réponses aux appels d'offre de l'EP) ?</p>  | <p>La CDC est soumise à l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin 2005 qui fait un renvoi à l'article L. 2245-5 du code du travail.</p> <p>Cet article indique ainsi que ne peuvent soumissionner à un marché passé par un pouvoir adjudicateur les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à <a href="#">l'article L. 2242-5</a> du code du travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.</p> |
| 21 | CGT | <b>Télétravail</b>                           | <p>Restitution de matériel d'une personne en télétravail</p> <p>Une personne en télétravail a fait valoir ses droits à la retraite. La CDC lui demande de ramener l'ensemble du matériel mis à sa disposition sur son site de rattachement et de ramener la box</p>  | <p>Les live box sont installées et configurées par un technicien pour le compte d'Orange.</p> <p>Orange est prestataire de service d'ICDC. Le salarié n'a pas de relation directe avec Orange.</p>   |

|    |     |                              |  |   |
|----|-----|------------------------------|--|---|
|    |     |                              | <p>chez Orange.<br/>Quelle est la responsabilité du salarié en cas de problème lors du transport de ce matériel (accident de trajet, dégâts du matériel ou de vol) ?<br/>Est-ce que la CDC prendra en charge la totalité des frais que pourrait générer un accident lors de ce transport ?</p>   | <p>La Live Box et ses accessoires (câbles et prises) sont en principe à reprendre par l'entreprise qui a fait l'installation (technicien agissant pour le compte d'Orange, prestataire d'ICDC). Mais de façon pratique, ce matériel peut aussi être rapporté à la CDC, qui en fera son affaire avec ICDC.</p> <p>La restitution du matériel doit intervenir au plus tard à J-1 de la date de départ à la retraite (ou de la période d'absence avant le départ à la retraite), ce jour-là constituant une journée de travail sur site.</p> |
| 22 | CGT | <b>Journée de solidarité</b> | <p>Suite à la question n° 2812<br/>« Posée par les délégués du personnel CGT : JOURNEE DE SOLIDARITE<br/>Comment appliquez-vous le décompte de la journée de solidarité lorsqu'un salarié, au badgeage, se trouve :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. en arrêt maladie,</li> <li>2. en suspension de contrat pour 1 trimestre, 2 trimestres, 3 trimestres, l'année entière,</li> <li>3. en congé maternité,</li> <li>4. en congé sabbatique,</li> <li>5. ou toute autre position de longue absence.</li> </ol> <p>Réponse de la direction<br/>La journée de solidarité est prélevée par ¼ selon le principe suivant : si la personne est simplement absente, avec un maintien de rémunération, le prélèvement est effectué. Pour les situations de suspensions de contrat, le prélèvement n'est pas effectué. »<br/>La Direction peut-elle nous préciser les différentes situations de suspension de contrat ?</p> | <p>L'arrêt de travail pour maladie – situation visée par la question des délégués du personnel ainsi qu'ils l'ont précisé lors de la réunion – constitue une situation de suspension du contrat de travail comme l'indique l'article 83 de la convention collective.</p>  |
| 23 | CGT | <b>Classification</b>        | <p>Suite à la question n° 2815 :<br/>« Posée par les délégués du personnel CGT : CLASSIFICATION<br/>Nous faisons suite à la réponse donnée par la direction à la question CGT n° 2782<br/>« Nous souhaiterions savoir combien de CEA sont en position de responsable d'unité ? »<br/>Réponse de la direction « La direction a déjà indiqué lors de la</p>  | <p>La direction a déjà répondu à cette question lors de la réunion du 29 août 2014.<br/>Pour mémoire : L'EPA constitue un moment privilégié pour apprécier si le positionnement des collaborateurs au regard de la classification de la convention collective est cohérent.</p>   |



|    |     |      |   |   |
|----|-----|------|---|---|
|    |     |      | <p>réunion du 28 mars et du 31 juillet derniers qu'il n'est pas possible de répondre à cette question car cette demande ne peut faire l'objet d'une requête dans les systèmes d'information. »<br/>         Les délégués du personnel CGT s'inquiètent fortement de l'application de la convention collective au sein de la CDC ! La Direction n'a-t-elle que son système d'information pour vérifier que le droit est respecté à la CDC conformément aux textes et à la convention collective ?</p> <p>Réponse de la direction<br/>         Comme indiqué il n'est pas possible de répondre à cette question car cette demande ne peut faire l'objet d'une requête dans les systèmes d'information. »</p> <p>La direction ne semble pas avoir compris la question posée. En effet la direction indique ne pas pouvoir faire de requête dans son SI ... Certes. Mais peut-on savoir comment fait la Direction pour faire respecter les classifications telle qu'elles sont définies dans la convention collective ?<br/>         Par exemple, comment la Direction s'assure qu'un salarié est un cadre qui en raison de l'autorité manifestée dans les connaissances et la pratique de sa spécialité assume la responsabilité entière et permanente d'une unité ou d'une mission et qui dans l'exercice de ses fonctions, a des prérogatives le conduisant à prendre les initiatives et les directives qui en découlent et à exercer éventuellement un commandement sur des subordonnés ?</p> |   |
| 24 | CGT | MATT | <p>Suite à la question n° 2814<br/>         « Posée par les délégués du personnel CGT : MATT<br/>         Est-ce que certaines fonctions ou emplois sont exclus du dispositif MATT ?<br/>         Réponse de la direction<br/>         Le régime de travail des agents de sécurité est incompatible avec la MATT. »<br/>         Dans quel texte et/ou accord peut-on trouver cette incompatibilité?<br/>         Cela veut-il dire qu'aujourd'hui la Direction n'accorde pas la</p>  | Les agents de sécurité ne sont pas salariés de droit privé. |

|    |      |                            |   |  |
|----|------|----------------------------|---|--|
|    |      |                            | MATT à un agent de sécurité ?   |  |
| 25 | CGT  | MATT                       | <p>Suite à la question n° 2799<br/>Posée par les délégués du personnel UNSA : MATT<br/>« Est-ce la date du dépôt de dossier de demande de MATT ou la date d'entrée du salarié dans le dispositif MATT qui permet de bénéficier du doublement de l'IDR ?<br/>Quelle est la date limite pour pouvoir bénéficier du cumul ?<br/>Réponse de la direction<br/>C'est la date d'entrée du salarié dans la MATT.<br/>Le cumul n'est possible que pour les salariés entrés dans la MATT au plus tard le 1er décembre 2014. »<br/>La Direction peut-elle nous donner le texte et/ou l'accord sur lequel elle s'appuie pour donner cette réponse ?</p> | <p>Afin d'assurer la transition entre la fin de l'accord-cadre 2012-2014 et la prise d'effet de l'accord-cadre suivant, dans des conditions d'équité entre l'ensemble des catégories de personnels publics et privés, la direction a proposé que le bénéfice du cumul des dispositifs MATT et IDR reste acquis à tout collaborateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- éligible aux dispositifs carrière longue en date du 31 décembre 2014,</li> <li>- ayant adressé sa demande de MATT aux services RH avant le 15 janvier 2015 pour une entrée dans le dispositif au 1<sup>er</sup> février 2015 au plus tard,</li> <li>- en vue d'un départ en retraite au 31 décembre 2017 au plus tard.</li> </ul> |
| 26 | CGT  | Cdmédia                    | <p>Cdmedia : questions/réponses DP<br/>Serait-il possible d'avoir dans Cdmédia les questions réponses affichées dans le sens horizontal.</p>  | <p>Les fichiers PDF comportant les réponses de la direction a-ux questions des délégués du personnel posées à l'occasion des réunions mensuelles s'affichent en principe de telle sorte que leur lecture est possible sans avoir à manipuler le sens du document. Si toutefois ce n'était pas le cas, il est possible de faire une rotation du document pour en permettre une lecture aisée.</p>   |
| 27 | UNSA | Campagne de promotion 2015 | <p>Merci de nous indiquer les dates de la campagne de demandes de promotion 2015 pour les TS, CEA et CEB.</p>   | <p>Le calendrier de la campagne des promotions n'est pas fixé à ce jour. Toutefois, il est très probable que la commission se tiendra en mars 2015.</p>  |
| 28 | UNSA | MATT                       | <p>Les salariés mis à disposition de la CANSSM sont-ils éligibles à la MATT ?</p>   | <p>Les collaborateurs de la CANSSM ne sont pas éligibles à la MATT.</p>  |
| 29 | UNSA | Bonus                      | <p>Sur les avenants signés en 2013 et 2014, comment sont fixés les bonus ? Est-ce un pourcentage du salaire ? Si oui, est-ce le même pourcentage pour tout le monde, est-ce personnalisé ou y a-t-il plusieurs paliers déterminés comme pour la PVO ?</p>   | <p>Les bonus sont comme les PVO dorénavant exprimés en % de la rémunération.<br/>Les taux cibles sont fixés en accord avec les RH fédérales, les RH métiers et avec les directions concernées.<br/>Les taux cible ne sont pas les mêmes pour tout le monde, ils dépendent du poste.</p>  |

| Libellé                   | nombre de mails envoyés | nombre d'inscriptions |            |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------|------------|
| BELAMBRA                  | 122                     | 16                    | 13%        |
| BPIFrance                 | 1 193                   | 181                   | 15%        |
| CDC Arkhinéo              | 9                       |                       | 0%         |
| CDC BIODIVERSITE          | 16                      | 7                     | 44%        |
| CDC Climat                | 30                      | 12                    | 40%        |
| CDC Fast                  | 23                      | 2                     | 9%         |
| CDC INFRASTRUCTURE        | 14                      | 2                     | 14%        |
| CDC International Capital | 15                      | 1                     | 7%         |
| CDC Numérique             | 34                      | 12                    | 35%        |
| CDC Placement             | 4                       | 1                     | 25%        |
| CNP                       | 2 036                   | 732                   | 36%        |
| Compagnie des Alpes       | 95                      | 19                    | 20%        |
| EGIS                      | 1 355                   | 173                   | 13%        |
| CAISSE DES DEPOTS - EP    | 2 906                   | 1 344                 | 46%        |
| France Brevets            | 7                       | 1                     | 14%        |
| ICADE                     | 941                     | 150                   | 16%        |
| INFORMATIQUE CDC          | 760                     | 349                   | 46%        |
| Novethic                  | 9                       | 2                     | 22%        |
| Qualium Investissement    | 30                      | 17                    | 57%        |
| SCET                      | 124                     | 38                    | 31%        |
| SNI                       | 1 729                   | 117                   | 7%         |
| SOCIETE FORESTIERE        | 46                      | 12                    | 26%        |
| TRANSDEV                  | 889                     | 56                    | 6%         |
| <b>Total</b>              | <b>12 387</b>           | <b>3 245</b>          | <b>26%</b> |