



# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

\*\*\*\*\*

29 janvier 2015

\*\*\*\*\*

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
1	CGT	<i>Congé annuel</i>	<p>La DIRECTIVE 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail indique notamment dans son article 7 : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. »</p> <p>Comment la Direction entend-elle respecter cette disposition en cas d'arrêt maladie d'un salarié d'une durée supérieure à 90 jours ?</p>	<p>Tel que mentionné à l'article 83 de la convention collective, et conformément à la réglementation du droit du travail, les arrêts de travail pour maladie et accident de la vie privée suspendent le contrat de travail. Une période de suspension n'ouvre pas droit à congé annuel, hormis l'exception prévue à l'article 91.3 de la convention collective concernant les trois premiers mois d'arrêt maladie pour une année civile.</p>
2	CFE-CGC	<i>DIF/Formation</i>	<p><b>Questions posées pour la réunion du 19 décembre 2014 :</b></p> <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>Le compteur DIF de 1258 salariés atteint le plafond de 120 heures.</p> <p>Le nombre de salariés n'ayant suivi de formation au titre de 2013 et 2014 sera communiqué ultérieurement aux Délégués du personnel.</p>

3	CFDT	<b>DIF/CPF</b>	<p>Au 1er janvier 2015, les droits acquis et non consommés au titre du DIF sont transférés sur le Compte Personnel de Formation (CPF). L'article R.6323-7 du code du travail prévoit : « Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014 ». Comment la CDC compte-t-elle respecter cette obligation d'information ? Quelle information (souhaitable) sera diffusée aux personnels ?</p>	<p>Les informations en question ont été communiquées aux personnels par le flash info RH du 27 janvier 2015.</p>
4	CFDT	<b>Gestion du temps</b>	<p>Les réorganisations ayant pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015, telles que celle de la DRH, ne se sont toujours pas traduites par les recodifications nécessaires. Dans tempo, d'anciens responsables valident encore des congés (etc.) de personnes qui le leur sont plus rattachées ! Dans l'annuaire cdmédia les structures anciennes subsistent. A quelle date ces situations anormales et porteuses de désorganisation cesseront-elles ?</p>	<p>La mise à jour d'Atlas, de Tempo et de l'annuaire est en cours de mise en œuvre.</p>
5	CFE-CGC	<b>EPA</b>	<p>Dans le cadre des EPA les collaborateurs doivent-ils se déplacer pour venir passer leur entretien avec leur responsable hiérarchique dans le cas où ce dernier n'est pas dans la même implantation ?</p>	<p>Le retour des directions montre que, dans la plupart des cas, ce sont plutôt les SHD qui se sont déplacés pour réaliser l'entretien (notamment entre Angers et Paris). Pour les autres, les RV ont été réalisés à la faveur de déplacements prévus (formations, réunions...) par le collaborateur ou le SHD.</p>
6	CFE-CGC	<b>Saturne</b>	<p>L'organisation du travail pour la bascule Saturne est-elle prévue pour couvrir une amplitude de 7 heures à 23 heures et avec deux rotations horaires de 8 heures. Pourquoi les organisations syndicales n'ont-elles pas été concertées au préalable ? Quelles sont les consignes exactes et leur durée d'application et les compensations prévues ? Quelle est l'instance qui a validé ces dispositions ?</p>	<p>Les modalités de travail liées aux opérations de bascule du nouveau système d'informations bancaire de la DSB nécessitent de mettre en place du travail durant le week-end du 14 et du 15 février et également de recourir, pour des équipes réduites, à du travail en horaires décalé (hors week-end) durant les deux semaines après la bascule. Les modalités de compensation de ces rythmes de travail et le dispositif de bascule ont été présentés pour avis au CHSCT et au CT Ile de France les 10 et 18 décembre derniers.</p>

7	CFE-CGC	TEMPO	Le code du travail prévoit qu'un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours consécutifs or dans Tempo cette contrainte n'est pas bloquante. Comment les ressources humaines contrôlent elles le respect de cette disposition ?	Les travaux exceptionnels font l'objet de demandes préalables des hiérarchies, qui doivent être adressées au moins 2 semaines avant à la DRH. Lorsque ces travaux prévoient un travail durant tout le week-end, un jour de repos obligatoire est donné au collaborateur dans la semaine qui précède le week-end travaillé. Il convient de préciser que le travail du week-end ne donne pas lieu à badgeage.
8	CFE-CGC	CET	Les bulletins CET dans TEMPO sont toujours au 31/12/2013 bien que les compteurs affichent le bon nombre de jours à fin 2014. Quelle est la cause de ce décalage et quand sera-t-il résorbé ? Quel est le nombre de jours portés sur les CET en 2014 ? et le nombre total de ces jours, Pour les deux questions nous souhaitons avoir la ventilation par direction, sexe et catégorie	Les années précédentes, les bulletins de situation au 31 décembre de l'année précédente sont mis en ligne fin mars (le 20 mars pour les bulletins à fin 2013, le 21 mars pour les bulletins à fin 2012). Il n'est pas prévu d'avancer cette opération cette année, la Direction ayant choisi d'attendre la fin de la campagne d'options CET des personnels de droit public, pour une mise en ligne de l'ensemble des bulletins à fin 2014.
9	CFE-CGC	Congés	Quel est le nombre de jours de congés perdus par direction, sexe et catégorie au 31/12/2014?	Les collaborateurs programment eux-mêmes les dates de consommation de congés, dont le nombre est au minimum de 20 jours par an pour un collaborateur à temps plein. Les 5 jours potentiellement non consommés peuvent être placés sur un CET. Pour ce qui concerne les salariés qui, pour raison de force majeure (absence pour maladie, maternité...), n'ont pu consommer leurs droits à congés, le solde est reporté sur une ligne reliquat au moment de leur retour.
10	CFE-CGC	Effectifs	Quel est l'effectif au 31/12/2014? par direction, sexe et catégorie	Voir tableau annexe n°1.

11	CFE-CGC	Tarif AGR	Quel est le nombre de salariés pour chaque tranche de tarif AGR au 1er janvier 2015 ?	<p>Ventilation des personnels de droit privé (hors CANSSM) au 31/12/2014 par tarif AGR.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Nombre de salariés (CDI)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>336</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>406</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>202</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>1055</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>2013</b></td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Nombre de salariés (CDI)	A	14	B	336	C	406	D	202	E	1055	<b>Total</b>	<b>2013</b>		
Catégorie	Nombre de salariés (CDI)																			
A	14																			
B	336																			
C	406																			
D	202																			
E	1055																			
<b>Total</b>	<b>2013</b>																			
12	CFE-CGC	Masse salariale	Quelle est la masse salariale brute déclarée au 31/12/2014?	Les informations seront transmises au terme du processus d'élaboration de la DADS.																
13	CFE-CGC	Heures écartées	Quelle est le nombre d'heures écartées au 31/12/2014?	La direction répondra ultérieurement à cette question, ces données statistiques étant disponibles qu'à compter du mois de mars.																
14	CFE-CGC	Indemnités transports	Combien de salariés touchent une indemnité de transports au 31/12/2014?	<p>Le nombre de personnes ayant un remboursement partiel d'abonnement transport en décembre 2014</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nombre de personnes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>STAGIAIRES</b></td> <td><b>11</b></td> </tr> <tr> <td>Province</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Paris</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td><b>CDI</b></td> <td><b>1300</b></td> </tr> <tr> <td>Province</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>Paris</td> <td>1226</td> </tr> <tr> <td>Province + Paris</td> <td>21</td> </tr> </tbody> </table>		Nombre de personnes	<b>STAGIAIRES</b>	<b>11</b>	Province	2	Paris	9	<b>CDI</b>	<b>1300</b>	Province	53	Paris	1226	Province + Paris	21
	Nombre de personnes																			
<b>STAGIAIRES</b>	<b>11</b>																			
Province	2																			
Paris	9																			
<b>CDI</b>	<b>1300</b>																			
Province	53																			
Paris	1226																			
Province + Paris	21																			
15	CFDT	Mobilité interne	La CFDT souhaite que les DP disposent de la totalité de la procédure de la CDC sur le traitement des candidatures à la mobilité interne.	Les pratiques de l'Établissement public sont en la matière conformes aux dispositions de l'accord mobilité Groupe (article 5 : délais de traitement des candidatures) ; toute candidature à une mobilité groupe fait l'objet d'un accusé de réception dans les																

			<p>En particulier :</p> <p>a) Dans cette procédure, quel délai maximum est prévu entre une candidature (soit de l'étape de réception de la candidature, soit de l'étape de l'entretien RH) et la réponse finale RH (acceptation ou refus)</p> <p>b) Dans cette procédure, les RH attendent-ils qu'un candidat ait été retenu pour répondre aux candidats non retenus ?</p> <p>PS : Nous constatons l'exemple d'un salarié ayant émis une candidature en juillet 2014, puis ayant été reçu en septembre, n'a pas de réponse à ce jour (janvier 2015) alors que le poste est toujours dans la BDE.</p>	<p>deux semaines et d'une réponse écrite définitive dans les trois mois suivant sa réception.</p> <p>Si le traitement de la candidature ne permet pas une réponse définitive dans ce délai, le candidat en est informé avant cette échéance ainsi que des motifs de ce report et du délai supplémentaire nécessaire au traitement de sa candidature.</p> <p>Le collaborateur dont la candidature n'est pas retenue recevra à sa demande une explication de l'entité qui recrute sur les raisons ayant motivé cette décision.</p>
16	CFDT	Report de jour de temps partiel	Quelle est la durée moyenne de régularisation administrative d'un report d'un jour de temps partiel quand cette demande de report, accordée par la hiérarchie compétente, est relative à un report supérieur à 30 jours ?	Les autorisations de report de jour de temps partiel pouvant être autorisées exceptionnellement par la hiérarchie sont limitées à 1 mois maximum ; un délai supérieur constitue une anomalie, aucun délai de régularisation ne peut donc être donné.
17	CFDT	Téléphone mobile professionnel	Comment un salarié quittant la CDC (retraite, mobilité, démission, départ négocié...) et qui a l'usage d'un téléphone mobile professionnel peut bénéficier du transfert (portage) de ce numéro de téléphone ?	Le salarié doit faire sa demande de portage auprès de service téléphonie de la CDC.
18	CFDT	GPEC	Quelles sont les compétences (managériales, spécifiques et transversales) mises en œuvre pour l'emploi repère "090206. Responsable sécurité / sureté" et quel est le niveau repère correspondant à chacune de ces compétences ?	Le référentiel des emplois et des compétences de l'Etablissement public est accessible sur Cdmédia via le lien : <a href="http://cdcmédia.serv.cdc.fr/vous/votre-carriere/entretien-professionnel-annuel-epa.html">http://cdcmédia.serv.cdc.fr/vous/votre-carriere/entretien-professionnel-annuel-epa.html</a> . La fiche concernant l'emploi/repère 090206 (Responsable sécurité/sureté) est détaillée en page 135 du référentiel.
19	CFDT	DIF/CPF	Comment les salariés vont-ils pouvoir transférer leur solde créditeur du compte DIF vers leur compte de formation à compter du 1er février s'ils ne sont pas en possession du décompte de leurs droits à formation le 1er février 2015 ; ledit décompte doit	Un courrier de la DRH va être adressé à l'attention des salariés relevant du Code du travail. Ces derniers seront informés du solde de droits acquis, au titre du DIF au 1 <sup>er</sup> janvier 2015, et des modalités de création de leur CPF.

			être fourni par l'employeur au plus tard le 31 janvier 2015 et permet ainsi d'effectuer un tel transfert à compter du 1er février conformément aux textes en vigueur ?		
20	CFDT	Congé sans solde	Combien de congés sans solde de courte durée et de longue durée ont été consentis en 2014 ?	Motif position	Nombre de congés sans solde consentis en 2014
				Convenance personnelle/ congés sans solde	10
				Congé sabbatique	2
				Invalidité (type 2 et 3)	1
				<b>Total général</b>	<b>13</b>
21	CFDT	Congé sans solde	Combien de congés sans solde de courte durée et de longue durée ont été refusés en 2014 et pour quels motifs ?	Il n'y a pas eu de refus à la connaissance de la Direction. Un report pour raison de service a pu, le cas échéant, être demandé par la hiérarchie.	
22	CGT	Mobil'idée : frais de déplacement	Dans Mobil'idée il est écrit que lors d'un déplacement pour entretien professionnel (par exemple un parisien souhaitant se rendre à bordeaux) que les frais de déplacement sont pris en charge par la société qui recrute selon les modalités qui lui sont propres. Cependant les RH disent le contraire. Dans le cas d'une candidature interne à l'Etablissement pouvez-vous nous rappeler la procédure sur les frais de déplacement? A qui le salarié candidat doit il envoyer sa demande de remboursement de frais ?	L'entité d'accueil prend en charge les frais de déplacement.	
23	CGT	Mobil'idée	Que doit faire un salarié qui, un mois après sa candidature à une fiche de poste, n'a reçu aucune réponse ?	Les pratiques de recrutement prévoient qu'un candidat soit contacté dans les jours suivant le dépôt de sa candidature (une semaine calendaire en moyenne). Néanmoins, en cas d'absence de réponse, le candidat peut à tout instant se mettre en rapport avec sa RH de proximité ou à défaut, le Service Mobilité Recrutement de la DRH.	
24	CGT	Communication du numéro de	- Un collaborateur disposant d'un téléphone portable de la CDC peut-il s'opposer à la parution du N° de ce téléphone dans sa	Les numéros de téléphone portable mis à disposition des salariés de la CDC dans le cadre de leur mission professionnelle ont	

		<b>téléphone portable</b>	<p>fiche GIDE ?, si oui dans quel(s) cas ?</p> <p>- Un collaborateur n'ayant pas de téléphone portable de la CDC peut-il inscrire - s'il est volontaire- son N° de p portable personnel dans sa fiche GIDE ?</p>	<p>vocation à figurer dans GIDE. Aucun dispositif ne permet, néanmoins, à ce jour, d'automatiser cette communication.</p> <p>Il est possible pour un salarié de faire figurer dans GIDE son numéro de téléphone personnel. Pour des raisons évidentes tenant au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, cette pratique n'est pas recommandée.</p>
25	CGT	<b>Formation : cours en ligne</b>	<p>Formation par FLOT(1) (ou MOOC)</p> <p>Comment un collaborateur ayant suivi une formation de type « FLOT /MOOC » en lien direct avec son activité et disposant d'une attestation de suivi, peut inscrire celle-ci dans son parcours formation vis-à-vis des RH et de son supérieur hiérarchique ?</p> <p>Quel est le dispositif prévu par les RH pour les cours en ligne ?</p> <p>Un collaborateur peut-il suivre des FLOT pendant son temps de travail si sa hiérarchie en est d'accord ?</p> <p>Y a-t-il des FLOT inscrit au catalogue des formations de l'EP ?</p> <p><i>(1) DEFINITION DE « FLOT » : formation en ligne ouverte à tous (FLOT), aussi appelée cours en ligne ouvert et massif [(CLOM)], cours en ligne ouvert à tous, cours en ligne (termes officiels recommandés par la Commission générale de terminologie) ou cours en ligne ouvert aux masses (en anglais : massive open online course, MOOC), constitue un exemple de formation ouverte et à distance en télé-enseignement.</i></p>	<p>Aujourd'hui, seules les formations organisées à l'initiative de l'employeur sont répertoriées dans le système d'information et seules ces formations peuvent être suivies sur le temps de travail.</p> <p>La DRH étudie les solutions de formation à distance qui seront déployées en 2016 au travers d'un nouveau système informatique de gestion de la formation actuellement en cours d'achat.</p>
26	CFDT	<b>DIF/CPF</b>	<p>Comment les salariés mis à disposition sont-ils informés de leurs droits individuels de formation transférables sur leurs comptes formation ?</p>	<p>Ces personnes recevront ce trimestre un courrier nominatif à leur domicile les informant de leur droit à DIF.</p>
27	UNSA	<b>Saturne</b>	<p>A ce jour les personnels ayant participé à la bascule de novembre 2014 n'ont toujours pas été indemnisés au titre de ces</p>	<p>Le paiement des indemnités au titre des travaux exceptionnels de la deuxième bascule à blanc a été effectué sur</p>

			travaux exceptionnels, au motif que la DRH serait « débordée ». L'UNSA s'étonne de ce délai, en totale contradiction par rapport aux engagements donnés par les dirigeants de DSB aux OS notamment à l'occasion du dernier CT Ile de France. Qu'en est-il exactement ? Pourquoi n'y a-t-il eu aucune information auprès des personnels concernés ?	la paie de janvier. Les horaires de travail atypiques réalisés durant la bascule ont nécessité de nombreuses opérations de saisie et de gestion supplémentaires et ont occasionné, par conséquent, des délais de traitement qui ne permettaient pas une intégration sur la paie du mois de décembre. Les personnels ont été informés du fait que le paiement des majorations interviendrait en janvier.
28	UNSA	Saturne	Pouvez-vous nous confirmer l'instauration de roulements en 2x8 (7h-15h et 15h-23h) pour la majorité des équipes MOA et métiers à DSB, pendant au moins 15 jours après la bascule de février ? Dans l'affirmative, pour quelle raison les OS n'ont-elles pas été informées et consultées ? Quid du respect des EIS ? Quelles seront les modalités de récupération ?	En moyenne 30 personnes de DSBI (MOA) et de DSBP (production bancaire) travailleront en équipes décalées du 17 au 27 février (hors week-end) pour sécuriser les opérations post-bascule. Les modalités d'indemnisation correspondant à ces rythmes de travail sont les mêmes que celles appliquées lors des bascules à blanc du mois de mars et de novembre 2014, et elles ont fait l'objet d'une consultation du CHSCT et du CT Ile de France lors des réunions du 10 décembre et du 18 décembre dernier.
29	UNSA	Accord-cadre 2012-2014	Combien de salariés ont-ils bénéficié d'un double avancement au titre de l'accord-cadre 2012-2014 sur la période bisannuelle 2013-2014 ?	La réponse a été donnée lors de la réunion DP du 28 avril 2014 (cf. tableau en annexe n°2)
30	UNSA	Bilan social individuel (BSI)	Que signifie précisément « salaire de base » figurant à la rubrique « rémunération » des relevés BSI ? Pouvez-vous nous préciser les différents éléments, autres que les absences, pouvant expliquer un écart entre « salaire de base » et « rémunération brute versée » ?	<u>Le salaire de base</u> figurant dans la rubrique du BSI, pour un salarié payé 12 mois, est défini comme suit = (indice x valeur du point x12) + 13e mois, proratisé le cas échéant par le temps partiel du salarié ; elle correspond à la 1ere ligne du bulletin de paye, sommée sur l'année. <u>La rémunération brute versée</u> est égale au brut imposable (sous-total présent sur le bulletin de paye mensuel), sommé sur l'année et contient donc, le cas échéant, les éléments tels que primes, indemnités, avantages en nature, abondement EPI, supplément familial...
31	UNSA	EPA	Pouvez-vous svp nous confirmer que dans le secteur DPHR il a été proposé en janvier 2014 aux collaborateurs d'effectuer leur EPA avec leur N+1 et N+2 (processus validé avec les RH)? Si oui, pour quel motif ? Comment vos services peuvent-ils valider de telles pratiques alors que vous avez confirmé lors de la	La Direction confirme la réponse apportée le 20 décembre 2013.  L'entretien professionnel annuel se déroule entre le SHD et son collaborateur.



réunion des délégués du personnel de décembre 2013 que l'EPA se déroulait entre le SHD et le collaborateur à l'exclusion de toute autre personne ?

Il a été indiqué aux collaborateurs que ce procédé serait renouvelé pour les EPA en janvier et février 2015. Confirmez-vous ce point ? Dans ce cas, lorsque le collaborateur acceptera de réaliser son EPA en présence de 2 supérieurs hiérarchiques, il devra alors lui être proposé d'être accompagné par une personne de son choix, et ce dans un souci d'équilibre des échanges.

*Rappel de la question 2513 posée par l'UNSA le 20 décembre 2013*

**Question posée en séance lors de la réunion du 29 novembre 2013 par l'UNSA : EPA**

*Quelles sont les dates de la campagne de l'EPA cette année ?*

*Est-il possible de réaliser un EPA en décembre ?*

*L'EPA peut-il se dérouler avec le supérieur hiérarchique direct et son adjoint ? Si non, l'EPA peut-il se dérouler uniquement avec l'adjoint, qui n'a pas la fonction de manager hiérarchique ?*

*Le collaborateur peut-il être accompagné d'un représentant syndical ?*

**Réponse :**

*Un flash-info RH a été adressé à l'ensemble des collaborateurs le 17/12 concernant la prochaine campagne de l'EPA qui débutera le 2 janvier 2014 à 14H00 et s'achèvera le 21 février.*

*L'entretien professionnel annuel est un moment privilégié d'échange entre, en principe, le supérieur hiérarchique direct (SHD) et le collaborateur à l'exclusion de toute autre personne.*

*(cf. décret et circulaire portant sur les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat dont les principes sont également appliqués aux salariés de la CDC).*

			Concernant le SHD à qui il revient de conduire l'entretien, la direction a déjà pu indiquer, notamment lors de la réunion des délégués du personnel du 25 janvier dernier, « Le SHD est celui qui au moment de la campagne des entretiens a la responsabilité effective de collaborateurs, c'est celui qui au quotidien est le responsable direct encadrant les personnels ».	
32	UNSA	Campagne de promotions 2015	Merci de nous communiquer les dates de la campagne des promotions 2015 pour les TS, AET, CEA et CEB ainsi que les dates des commissions ad-hoc respectives.	<p><u>Promotion des techniciens supérieurs en AET</u>  Les dossiers de promotion sont à retourner à la DRH avant le 10 février 2015.  La réunion de la commission qui statuera sur les validations définitives des promotions aura lieu le 18 février 2015, après-midi.  Les Responsables des ressources humaines notifieront alors les promotions aux intéressés.</p> <p><u>Autres promotions, (toute promotion à un grade supérieur à AET)</u>  Les dossiers de promotion sont à retourner à la DRH avant le 6 mars 2015.  La commission de validation se réunira le 27 mars après midi  Les responsables des ressources humaines notifieront alors les promotions aux intéressés.</p>
33	UNSA	Campagne de promotions 2015	A quelle date les formulaires de demande de promotion seront-ils disponibles sur CdMedia ?	Le jeudi 29 janvier 2015 les formulaires seront disponibles sur CdMédia.
34	UNSA	Monétisation jours CET	Combien de salariés ont-ils demandé la monétisation d'1 jour de CET en 2014 ? (par qualification et H/F)	Voir tableau en annexe n°3.
35	UNSA	DIF/CPF	Avec la mise en place du CPF à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015, les salariés peuvent-ils continuer à faire leur (s)demande(s) de DIF comme les années précédentes ?	<p>La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale n°2014-288 du 5 mars 2014, portant sur la création du Compte Personnel de Formation (CPF) s'applique aux salariés de droit privé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p> <p>Un processus d'information des salariés a été initié par le flash info du 27 janvier 2015 et doit se poursuivre dans les semaines à venir.</p>

<b>Effectifs en fonction EP en CDI, par direction, sexe et qualification au 31/12/2014</b>														
chiffres provisoires, bilan social 2014 en cours														
	AET		CEA		CEB		DET		DEF	CAH		TSU		ensemble
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	F	M	F	
DRS	4	10	19	39	29	23	48	28	1	4	5	15	48	273
FRR	3		7	1	8	2	9	3		1	2			36
DDTR	6	17	30	62	43	43	108	76	1	23	22		10	441
DSB	2	9	16	34	15	25	32	34		8	1	3	6	185
DFE	3	8	18	29	27	31	23	33		8	3	1	10	194
DEOF	8	11	11	25	15	14	16	15		1	2	3	2	123
DG	6	2	10	10	13	27	30	26		9	15		1	149
DGA			1	3	2	1	3	1		1	2			14
DFSP	4	7	12	19	30	20	48	46		17	8			211
SGG	3	2	16	15	10	23	36	56		7	4	2	2	176
DRH Groupe	1	4	5	24	7	18	4	16		3	9		7	98
Centres intérieurs		1	5	6		9	12	6					1	40
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>71</b>	<b>150</b>	<b>267</b>	<b>199</b>	<b>236</b>	<b>369</b>	<b>340</b>	<b>2</b>	<b>82</b>	<b>73</b>	<b>24</b>	<b>87</b>	<b>1940</b>

**Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation en 2013 et 2014 (hors DET > 1100)**

Direction	TSU		Total TSU	AET		Total AET	CEA		Total CEA	CEB		Total CEB	DET		Total DET	Total général
	F	M		F	M		F	M		F	M		F	M		
DDTR	7	1	8	6	4	10	36	15	51	34	35	69	49	55	104	242
DEOF	1		1	1	2	3	13	3	16	9	8	17	7	7	14	51
DFE	7	1	8	1	2	3	18	6	24	15	11	26	14	8	22	83
DG				1		1	8	5	13	17	6	23	14	14	28	65
DGA				5	3	8	11	8	19	14	17	31	21	15	36	94
DRH Groupe	2		2	2		2	18	3	21	12	7	19	8		8	52
DRS	20	7	27	2	1	3	21	11	32	17	16	33	17	23	40	135
DSB	5		5	1		1	10	8	18	8	8	16	14	3	17	57
FSP				1		1	3	1	4	2	1	3	5	5	10	18
SGG	1	1	2	2	1	3	12	8	20	16	5	21	22	16	38	84
Autres	1		1	1		1	2	1	3	5		5	2	5	7	17
CAN	1		1		1	1		1	1					2	2	5
ERAFP										1	1	2	1	2	3	5
FRR								1	1	1	4	5	2	2	4	10
<b>Total général</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>152</b>	<b>71</b>	<b>223</b>	<b>151</b>	<b>119</b>	<b>270</b>	<b>176</b>	<b>157</b>	<b>333</b>	<b>918</b>

(Au 28/04/2014)

### Nombre de jours monétisés suite à la décision du DG en date du 18/08/2014

Qualifications	Nombre de jours
<b>Technicien supérieur</b>	<b>3</b>
F	2
M	1
<b>Attaché d'étude</b>	<b>5</b>
F	2
M	3
<b>Chargé d'étude A</b>	<b>16</b>
F	7
M	9
<b>Chargé d'étude B</b>	<b>17</b>
F	5
M	12
<b>Directeur d'étude</b>	<b>52</b>
F	14
M	38
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>93</b>