

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

19 mars 2015

| N | Syndicat | Thème | Question des délégués du personnel | Réponse de la direction |
|---|------------------|--------------------------|--|---|
| 1 | CFE-CGC | <i>CET</i> | <p>Question posée pour la réunion du 29 janvier 2015 : 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.</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION 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.</p> | Cf tableau en annexe 1. |
| 2 | CFDT (n°2886) | <i>Epargne salariale</i> | <p>Question posée pour la réunion du 19 février 2015 : Les documents d'information papier relatifs à notre épargne salariale prennent comme âge théorique de départ à la retraite 65 ans alors que la référence à cet âge théorique ne concerne qu'une partie des salariés ; la CFDT demande que cet information soit élargie et enrichie de telle manière que la référence porte sur différents âges de départ à la retraite.</p> | Les rédacteurs du contrat EPI - qui a été mis en œuvre dans les années 60 - ont prévu que l'échéance du contrat soit 65 ans. Toute la construction du contrat EPI, en particulier sur le plan financier, repose sur cette notion clé d'échéance à 65 ans. C'est aussi la raison pour laquelle le relevé de situation annuelle, envoyé à chaque adhérent, indique toujours des montants à l'échéance du contrat à 65 ans. Cela n'interdit pas à l'adhérent de continuer ses versements sur son compte EPI jusqu'au moment de son départ en retraite et de demander la liquidation de ses droits à une autre date que son 65 ^{ème} anniversaire. |

| | | | | |
|---|------|--------------------------------------|--|---|
| 3 | CFDT | CPF | Quel est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel doivent s'adresser les salariés dans le cadre d'une démarche de formation CPF ? | L'organisme paritaire collecteur agréé auquel doivent s'adresser les salariés est UNIFORMATION |
| 4 | CFDT | CPF | Comment la CDC coordonne-t-elle les dispositions relatives à la formation dans l'accord intergénérationnel avec celles du nouveau dispositif du compte personnel de formation ? | Toutes les demandes entrant dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord intergénérationnel seront étudiées par les RH de proximité et fédérale. |
| 5 | CFDT | Tempo | La panne de TEMPO pose encore des problèmes à quelques salariés puisqu'ils ne sont toujours pas en mesure de connaître la situation de leur crédit d'heures ! Pour que ces salariés ne soient pas pénalisés, la CFDT demande que l'écêtement de fin mars 2015 soit reporté à la fin du 1er semestre 2015 et que la Direction trouve des solutions souples pour tous les salariés qui éprouveraient des difficultés à cause du dysfonctionnement passé ou en cours de TEMPO. | L'ensemble des fonctionnalités de Tempo ont été rétablies le jeudi 19 février. Les salariés et la DRH disposent donc d'un délai suffisant pour ne pas remettre en cause la date des écêtements de fin de trimestre. Les quelques dossiers non encore régularisés, feront l'objet d'un suivi particulier. |
| 6 | CFDT | SATURNE | <ul style="list-style-type: none"> - Pour les personnels bénéficiant du report exceptionnel d'écêtement des heures acquises sur le trimestre suivant (de mars à juin 2015), la possibilité de récupération de 15 jours de crédit d'heure annuel sera difficile. En particulier ceux qui ont déjà plus de 50 heures à récupérer ! La CFDT souhaite que des assouplissements soient accordés, par exemple en paiement d'heures supplémentaires, ou par la majoration du plafond des 15 jours annuels sur crédit horaire. - Quelles sont les modalités de détermination des primes allouées dans le cadre de ce projet ? - A quelle date aura lieu le versement de la (ou des) primes allouées ? - La CFDT souhaite qu'une meilleure information soit diffusée aux personnels de DSB sur les points ci-dessus, et notamment à ceux directement concernés par Saturne. | <p>- Le crédit d'heures est récupérable sous différentes formes, autres que les 15 jours de récupération annuels ; en particulier, un collaborateur a la possibilité de programmer la récupération d'un crédit d'heures en travaillant 4 heures une journée, ce qui le dispense d'utiliser ses droits à 15 jours de crédit d'heures par une consommation de demi-journées.</p> <p>La Direction des services bancaires sera attentive à ce que les personnes puissent récupérer les heures acquises sous forme de jours et en ayant la possibilité de réduire leur durée journalière de travail.</p> <p>Une prime exceptionnelle sera attribuée au mois de mars aux membres des équipes-projet intervenus sur le projet systèmes d'information de la DSB. Le barème de cette prime est fonction de la durée passée sur le projet (au moins 6 mois) et du niveau de contribution.</p> |
| 7 | CFDT | Gestion du temps/ congé naissance | Un salarié s'est vu refuser le congé naissance de 28 jours, à l'issue du congé maternité, prévu par la convention collective. Pourtant, son épouse a successivement eu un emploi salarié (jusqu'au 31/12/2014), un congé maternité indemnisé (du 1er janvier 2015 au 11 mars 2015), un congé maladie indemnisé (du 12 au 31 mars 2015) et un nouveau contrat de travail (fonctionnaire à compter du 1er avril 2015). | L'article 89.2 de la convention collective prévoit qu'un salarié, jeune parent puisse bénéficier d'un congé de naissance de 28 jours soumis à une double condition : les deux parents travaillent et le congé de naissance est accolé au congé maternité. Lorsque la mère voit son congé maternité prolongé par un arrêt maladie, la condition d'accolement du congé de naissance au congé maternité n'est pas remplie ; le salarié, mère ou père de |

| | | | | |
|----|-----|----------------------------------|--|--|
| | | | Le service de gestion du temps a refusé le congé naissance en invoquant une « absence de travail de l'épouse » à l'issue du congé maternité. Or, l'épouse a, en permanence, bénéficié d'un contrat de travail ou des droits d'absence liés à son travail (maternité, maladie). La CFDT demande une révision de cette décision. | l'enfant, ne peut donc prétendre à l'application des dispositions de la convention collective. |
| 8 | CGT | Accord Télétravail | Lorsqu'un salarié est en télétravail il ne peut effectuer ni de crédit ni de débits d'heures. Pour autant l'accord spécifie qu'il peut être absent, au cours de sa journée de télétravail, avec obligation de le signaler. a) Comment est décomptée une absence partielle préalablement déclarée ? b) Pouvez-vous nous donner les règles pour justifier d'une absence inférieure à la journée de télétravail ? | a) Le collaborateur doit le signaler et à sa hiérarchie et à la Gestion du temps qui décompte le temps déclaré de son compteur débit/crédit. b) Le motif personnel qui peut conduire un salarié à écourter sa journée de télétravail doit présenter un motif de gravité et d'urgence. |
| 9 | CGT | Accord ARTT | Dans le cadre de l'accord RTT, il existe en Annexe 1 (p33 de l'accord) un certain nombre d'absence pour des démarches particulières pouvant être accordées avec justificatifs. Pouvez-vous nous informer la manière dont le salarié peut justifier de « l'incompatibilité de l'heure du RDV avec le respect des horaires de l'établissement » ? | La justification de l'incompatibilité de l'heure de rendez-vous avec les horaires de l'établissement ne concerne que les rendez-vous de spécialistes qui consultent en cabinet ; le spécialiste mentionne ses horaires de consultation sur le justificatif remis au salarié. |
| 10 | CGT | Accord Intergénérationnel | Question n°2903 Posée par les délégués du personnel CGT DIF : Aujourd'hui, comment doit faire un salarié de plus de 55 ans pour utiliser son DIF conformément à l'article 2 du chapitre 2 de l'accord intergénérationnel ? Réponse de la direction Conformément à la loi du 05 mars 2014, le CPF se substitue au DIF au 1er janvier 2015. En conséquence l'accord du 19 mai 2006 devient inapplicable aux salariés sous régime des conventions collectives. Pour l'année 2015, un processus de transition, instruit par la DRH, est mis en place pour étudier toute demande de formation de développement des compétences ne relevant pas du poste de travail d'un collaborateur ou se situant dans le cadre de l'accord intergénérationnel. Nous souhaitons revenir sur la question n° 2903 qui ne répond | La Direction ne refuse aucunement l'application de l'accord intergénérationnel aux salariés sous convention collective. Les dispositions de cet accord faisant référence à la notion de DIF entrent néanmoins dans le dispositif de transition défini par la DRH du fait de la disparition du DIF. Comme annoncé, un groupe de travail sera prochainement organisé avec les organisations syndicales afin d'aborder les dispositions transitoires prévues. |

| | | | | |
|----|-----|-----|---|--|
| | | | <p>pas exactement à la demande. En effet l'accord DIF est bien caduc (Cf. loi CPF appliquée à la CDC au 01/01/2015) mais la CDC se doit d'appliquer l'intégralité de l'accord intergénérationnel dans son intégralité.</p> <p>Pouvez-vous nous indiquer sur quelles bases juridiques repose votre refus d'application de l'accord intergénérationnel pour les salariés sous CC ?</p> | |
| 11 | CGT | PVO | <p>Question n°2893 Posée par les délégués du personnel CGT</p> <p>PVO : Au 31/12/2011 les « responsables contrôles des risques » avaient une PVO de 7% à plus de 15%</p> <p>Est-ce que toutes les personnes ayant cet emploi repère (ER) ont une PVO en 2014 ? Combien de personnes pour cet ER bénéficient d'une PVO ? Quelle sont les PVO en 2014 pour cette population ? Combien sont-elles réparties par tranche de PVO ? Pour les personnes ayant une PVO ne relevant pas des barèmes « officiels » (8-10-12 -15), depuis combien de temps ces personnes ont une PVO hors de ces barèmes (ex PVO à 7 ou 9%) ?</p> <p>Réponse de la direction Le référentiel GPEC appréhende les emplois de l'EP sous l'angle des compétences. Ce référentiel n'a pas vocation à constituer un cadre de référence pour l'éventuelle attribution d'une PVO ou la détermination de son niveau cible.</p> <p>Les statistiques demandées pourront être transmises sous réserve de garantie d'anonymat des données.</p> <p>Qu'en est-il de la fourniture des statistiques mentionnées par les RH en réponse à la question ci-dessus ?</p> | <p>L'étude demandée par les délégués du personnel est en cours.</p> <p>La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion du 17/04/2015.</p> |
| 12 | CGT | PVO | <p>Question n°2892 Posée par les délégués du personnel CGT</p> <p>PVO : ① Extrait d'un contrat de travail type d'un salarié sous CC :</p> | |

Complément de salaire : prime d'objectifs

A compter du 1er X de l'année 20XX, une prime variable d'objectifs pouvant varier de 0 à 5% de son salaire annuel brut de base sera allouée au salarié.

Cette prime d'objectifs sera fixée, chaque année, en fonction des résultats obtenus au regard d'objectifs déterminés annuellement.

Ces objectifs, tant quantitatifs que qualitatifs, seront définis par le responsable hiérarchique du salarié.

La détermination du niveau d'atteinte des objectifs et l'évaluation professionnelle induite, seront laissés à la libre appréciation du responsable hiérarchique du salarié. Par conséquent, son responsable déterminera le montant de la prime pouvant être versé au salarié, montant variable par nature d'une année sur l'autre.

En cas de modification de la durée du travail en cours d'année, la définition des objectifs et le montant de la prime seront revues par le responsable hiérarchique du salarié.

Cette prime aléatoire est liée au poste que le salarié occupe. Par conséquent, en cas de mobilité sur un poste ne la justifiant pas ou d'une évolution de ses fonctions ne la justifiant plus, elle sera supprimée.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours d'année, cette prime sera proratisée compte tenu de la date d'entrée et/ou de sortie du salarié dans ses fonctions.

②Extrait document CMPC du 21/06/2011: note de cadrage PVO de la RH- EP

II. Fixation des cibles de PVO

1. Modalités

Les cibles sont exprimées en pourcentage de la rémunération brute annualisée du 31 décembre de l'année au titre de laquelle la PVO est versée (cf. annexe 2).

L'échelle des cibles possibles est la suivante : 5%, 8%, 10%, 12%.

Les cibles de 8% à 12% correspondent aux postes à encadrement lourd ou à fort niveau d'expertise.

La cible peut exceptionnellement être portée à 15 % pour certains postes dont l'importance le justifie bien qu'ils ne soient pas occupés par un cadre dirigeant. La Direction des ressources

humaines (DHPOL) devra être consultée sur ces postes.

Compte tenu des éléments surlignés des ① et ②, ci-dessus, nous attirons l'attention de la direction sur l'ambiguïté dans la rédaction des contrats de travail et/ou des avenants des salariés sous CC dans le poste est éligible à une PVO en pourcentage (5%, 8%, 10%, 12%, 15% et plus). Cette formulation laisse la porte ouverte à une interprétation faussée.

En effet, les cibles de PVO (5 %, 8 %, 10 %, 12 % voire 15 %) sont bien fixées à partir du Salaire Annuel Brut de base du salarié et sans rapport avec l'atteinte (entre 0 et 100 %) des objectifs.

Le calcul du montant de prime à verser se fait bien, chaque année, sur le niveau d'atteinte des objectifs qui alors peut varier de 0 à 100%.

Aussi les questions sont les suivantes :

1. Les cibles de PVO s'expriment-elles en pourcentage de la rémunération brute annualisée au 31/12 ? OUI/NON
2. Les taux cible de PVO s'échelonnent-ils de : 5%, 8%, 10%, 12% et 15% (exceptionnellement) ? OUI/NON
3. L'atteinte des objectifs varient-elles de 0 à 100 % ? OUI/NON

Dans le cas de réponses positives à ces 3 questions, la CGT vous demande de procéder à la modification de la rédaction des contrats de travail ou des avenants afin que ne subsiste aucune équivoque.

a) A quelle date comptez-vous intervenir ?

b) Pouvez-vous nous confirmer que les objectifs sont révisés dès qu'un salarié sous CC passe à temps partiel ? Sous quelle forme se traduit cette révision ?

Réponse de la direction

Les dispositions qui définissent le cadre général d'attribution n'ont pas évolué et sont les suivantes :

- La PVO s'exprime en pourcentage de la rémunération brute annualisée au 31 décembre ;
- les taux cible de PVO s'échelonnent de 5 %, 8 %, 10 %, 12 % ou 15 % ;
- le taux d'atteinte des objectifs est susceptible de varier de 0 à 100 %.

Le niveau d'atteinte des objectifs est évalué tous les ans au moment de l'EPA.

| | | | | |
|----|-----|--------------------------------|--|--|
| | | | <p>Lorsqu'un salarié sous convention collective voit son temps de travail évoluer (temps partiel en cours d'année), les objectifs qui lui étaient fixés, ont vocation à être étudiés en vue d'une éventuelle adaptation à son nouveau temps de travail.</p> <p>Pouvez-vous répondre à la question 2892, formulée lors de la réunion des DP du 19/02/2015 et pour laquelle votre réponse n'est pas visible ?</p> <p>Dans le cas de réponses positives à ces 3 questions, la CGT vous demande de procéder à la modification de la rédaction des contrats de travail ou des avenants afin que ne subsiste aucune équivoque.</p> <p>a) A quelle date comptez-vous intervenir ?</p> | <p>Les normes définies par la Direction et présentées aux organisations syndicales s'appliquent sur tous les nouveaux contrats de travail.</p> <p>Le processus de normalisation des contrats qui existaient avant la réforme est en cours et s'inscrit dans le temps.</p> |
| 13 | CGT | <i>Mi-temps thérapeutique</i> | <p>a) Dans le cas d'un temps partiel thérapeutique, quel est l'impact de celui-ci sur le montant des cotisations affectées aux retraites complémentaires (AGIRC, ARCO) pour les cadres ?</p> <p>b) S'il y a un impact, quelles sont les règles de calcul qui minorent les cotisations pour un temps partiel thérapeutique ?</p> | <p>Conformément à l'article 75.3 de la convention collective des agents de la CDC, le salarié perçoit l'intégralité de son salaire antérieur à son arrêt de travail pendant le temps partiel thérapeutique.</p> <p>Il faut néanmoins noter que la CDC est subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités versées par la sécurité sociale.</p> <p>Conformément à la législation en vigueur, les indemnités versées par la sécurité sociale sont réintégrées sur le bulletin de paie de chaque agent, ce qui engendre une diminution du brut imposable.</p> <p>Les assiettes de cotisations des agents à temps partiel thérapeutique sont donc diminuées lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont imputées en paie.</p> |
| 14 | CGT | <i>EPA cadre cercle 1 et 2</i> | <p>Question n°2900 Posée par les délégués du personnel CGT</p> <p>Entretien annuel cadre cercle 1 et 2 : Les cadres des cercles 1 et 2 sont-ils évalués comme les autres personnels sur une liste de compétences (par emploi repère et en compétences additionnelles) avec un niveau repère, un niveau cible précédent /mis en œuvre dans l'année/à venir pour l'année suivante ?</p> <p>Dans la négative selon quels critères ces personnes sont évaluées ?</p> | |

Réponse de la direction

Les cadres dirigeants sont évalués sur l'atteinte d'objectifs fixés et pondérés lors de l'entretien annuel de l'année précédente.

Au titre de 2014 les cadres dirigeants ont été évalués sur l'atteinte d'objectifs :

- « métier » touchant au cœur de l'activité
- de management
- transversaux
- d'innovation

Le taux d'atteinte des objectifs est apprécié lors de l'entretien d'évaluation à l'appui d'un argumentaire développé par l'évaluateur.

Au titre des objectifs à définir pour 2015, il a été décidé d'enrichir l'exercice en donnant une plus large place encore à la prise en compte des compétences managériales.

A cet effet, un référentiel organisé autour de cinq familles de compétences attendues des cadres dirigeants, leur a été présenté:

Vision et déploiement stratégique /Agilité /Transversalité/ Leadership/Performance collective durable.

En pratique durant l'entretien annuel, chaque responsable hiérarchique fixe un à trois objectifs en lien direct avec ce référentiel, correspondant à une ou plusieurs compétences qu'il souhaite plus particulièrement évaluer à l'aide d'indicateurs de performance.

Dans la réponse à la question 2900, ci-dessus il est fait mention d'atteinte d'objectifs du référentiel en 5 familles et non de compétences.

A l'instar de ce qui est imposé aux collaborateurs sur les compétences :

- a) Comment est décliné le niveau cible, le niveau cible précédent, le niveau mis en œuvre et le nouveau niveau cible pour les compétences managériales ?
- b) Quels sont les indicateurs de performances mentionnés dans la réponse ?
- c) En l'absence de l'évaluation des compétences, doit-on considérer que les cadres de cercles 1 & 2 ne sont évalués que sur des objectifs et nullement sur des compétences, contrairement aux autres collaborateurs qui

a) Les 5 compétences mentionnées dans le référentiel sont évaluées chacune à partir d'un objectif fixé et d'un indicateur d'atteinte.

Le N+1 peut décider avec le cadre dirigeant de développer telle ou telle compétence avec la volonté de contribuer ainsi au développement personnel de son collaborateur.

b) Il n'est pas possible de donner une réponse générale car les indicateurs de performance sont individualisés et discutés entre chaque cadre dirigeant et son N+1 pendant l'entretien.

c) Les cadres dirigeants sont évalués sur l'atteinte des objectifs fixés et sur des compétences.

d) Le support traduit l'échange entre le cadre dirigeant et le N+1, qui est toujours celui qui, in fine, valide le compte-rendu

| | | | | |
|----|--------------|-----------------|---|---|
| | | | <p>sont soumis à cette double évaluations (compétences et objectifs avec ou sans PVO ?)</p> <p>d) Confirmer-vous que les cadres de cercles 1 & 2 rédigent eux même leur évaluation et définissent eux même leurs objectifs ?</p> | d'entretien professionnel. |
| 15 | CGT | Note de cadrage | <p>Question n°2902 Posée par les délégués du personnel CGT Note de cadrage : La direction peut-elle nous communiquer, comme elle le fait chaque année, la note de cadrage concernant les promotions TS et cadres, ainsi que les modalités de distribution de l'enveloppe accord de méthode 2015 ? Réponse de la direction La note de cadrage est remise en séance aux délégués du personnel. Pouvez-vous joindre, à la réponse de la question CGT n°2902, la note de cadrage qui ne suffit sa remise en séance ?</p> | La note de cadrage est adressée par mail aux délégués du personnel. |
| 16 | CGT (n°2894) | BB2 Saturne | <p>Question posée pour la réunion du 19 février 2015 : La dernière bascule à blanc de SATURNE s'est faite les 15 et 16/11/2014. Les équipes ont été fortement mobilisées par la suite soit du 17/11/2014 au 27/11/2014 afin d'effectuer les différents travaux d'après Bascule. a) Pouvez-vous nous donner le nombre de personnes concernées ? b) Pouvez-vous nous donner le détail des plannings ? c) Pouvez-vous nous préciser combien de personnes ont travaillé du lundi 17 au 27/11/2014 (sans discontinuer) ?</p> | <p>Les éléments permettant de répondre à la question posée ne sont pas encore intégralement réunis en raison des nombreux traitements manuels que requiert l'obtention de cette information.</p> <p>Cependant, sur la période du 17 au 19 novembre, 49 personnes sont intervenues sur la bascule.</p> |
| 17 | CGT (n°2895) | Saturne | <p>Question posée pour la réunion du 19 février 2015 : Pouvez-vous nous donner le nombre de personnes, travaillant à temps partiel (toutes quotités confondues : 50, 60, 70, 80 et 90 %) concernées par la Bascule Réelle de 2015, dont le jour TP pourrait faire l'objet d'un report au-delà des 30 jours « dits réglementaires » ?</p> | <p>A ce jour, six demandes de report pour des jours de temps partiel compris entre le 18/02/2015 et le 11/03/2015 ont été reçues pour les travaux Saturne.</p> <p>Les jours de récupération souhaités n'étant pas mentionnés sur les demandes de report, il n'est pas encore possible de savoir combien dépasseront le délai de récupération d'un mois.</p> |
| 18 | CGT | CUI-CAE | <p>a) combien de CUI-CAE ont obtenu des formations ? b) Combien de CUI-CAE ont eu la transformation de leur contrat en CDD ? c) Combien de CUI-CAE ont eu la transformation de leur</p> | <p>a) Il s'agit d'une obligation employeur et à ce jour, sur 33 CAE : 26 CAE ont eu une formation et 7 ont une formation de programmée dans un délai de moins de 6 mois. b) 4 personnes en 2014 et 1 personne en 2015.</p> |

| | | | | |
|----|------|--|--|---|
| | | | <p>contrat en CDI ?</p> <p>d) Combien de CUI-CAE ont fait une demande de logement via un organisme collecteur ?</p> | <p>c) Depuis 2011, 2 personnes ont été recrutées et titularisées fonctionnaires selon l'article 27 car elles sont TH.</p> <p>d) S'agissant de démarches strictement personnelles, il n'est pas possible d'avoir l'information. Les CUI-CAE ont accès au logement social (via le réseau des Assistantes sociales).</p> |
| 19 | CGT | Congés payés | <p>Suite de la question N° 2899 concernant la Directive européenne 2003/88/CE la direction n'a pas répondu aux questions suivantes :</p> <p>a) La direction peut-elle nous indiquer quand elle communiquera auprès des salariés de ces nouvelles dispositions ?</p> <p>b) Combien de salariés avec un contrat de travail antérieur aux 31/12/2014 se sont vu attribuer moins de 4 semaines de congés payés ?</p> | <p>a) Puisqu'il n'y a pas d'impact, la direction ne communiquera pas sur ce sujet.</p> <p>b) Une requête sur les droits à congés ouverts aux salariés au 1^{er} janvier 2015 met en évidence que tous les salariés dont le contrat est ouvert jusqu'au 31 décembre 2015 bénéficient d'un droit à congé annuel égal à 5 fois l'obligation hebdomadaire à laquelle ils sont soumis. Ce nombre peut évoluer en fonction des événements qui interviendront sur le contrat, comme par exemple le changement de quotité de travail, la démission, le congé sans solde...</p> <p>Pour ce qui concerne la Directive européenne, ainsi que nous avons eu l'occasion de le rappeler à plusieurs reprises à l'occasion d'autres questions DP, elle n'est pas d'application directe en droit français ; la Cour de Cassation s'est ainsi fondée sur l'absence d'effet direct horizontal de cette directive à l'égard des relations juridiques entre deux personnes privées (en l'espèce, les salariés sous convention collective). C'est pourquoi la directive ne permet pas d'écartier les dispositions de droit national qui lui sont potentiellement contraires.</p> <p>Par ailleurs, l'arrêt de la Cour visé concerne exclusivement une situation spécifique d'accident du travail.</p> |
| 20 | UNSA | PVO | <p>Question posée en séance :</p> <p>Combien de salariés ont-ils des PVO inférieures à 5% ? Merci de nous préciser la répartition H/F, par classification, direction et %.</p> | <p>5 personnes dans l'EP, 3 femmes et 2 hommes, 1 CEA, 2 CEB, 2 DET. 2 DFSP, 1 DSB, 1 SGG, 1 MAD.</p> |
| 21 | UNSA | Bilan campagne de promotions TS vers AET/CEA | <p>Pouvez-vous nous indiquer le nombre de promotions octroyées au titre de la campagne 2015 (nombre de dossiers TS présentés-nombre promus).</p> | <p>TS / AET : 14 dossiers présentés / 5 promus TS / CEA : 2^{ème} campagne fin mars</p> |
| 22 | UNSA | Bilan campagne EPA 2015 | <p>Combien de salariés n'ont pas eu d'EPA en 2015 ? Combien ont été validés ? Combien ont été signés ?</p> | <p>Le bilan de la campagne EPA sera présenté en CT probablement en mai ; par principe, aucune information n'est transmise avant.</p> |

| 23 | UNSA | Bilan campagne avancements 2015 | Merci de nous communiquer le bilan de la campagne d'avancement 2015 et de nous indiquer si toutes les notifications ont été faites aux salarié(e)s concerné(e)s. | <p>Bilan des attributions de points accord cadre à fin mars :</p> <table border="1" data-bbox="1406 215 2110 542"> <thead> <tr> <th>Qualification</th> <th>Nombre de salariés éligibles</th> <th>Nombre de salariés augmentés</th> <th>Nombre de points distribués</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU</td> <td>110</td> <td>89</td> <td>1 141</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>113</td> <td>96</td> <td>1 770</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>425</td> <td>369</td> <td>6 515</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>446</td> <td>379</td> <td>6 935</td> </tr> <tr> <td>DET < = 1100</td> <td>489</td> <td>408</td> <td>7 957</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>1 583</td> <td>1 341</td> <td>24 318</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'enveloppe de 25 200 points n'est pas encore intégralement consommée : un certain nombre de points qui n'ont pas pu être passés en mars doivent être distribués sur la paye d'avril (toujours avec rétroactivité au 1^{er} janvier). Tous les courriers de notification sont établis.</p> | Qualification | Nombre de salariés éligibles | Nombre de salariés augmentés | Nombre de points distribués | TSU | 110 | 89 | 1 141 | AET | 113 | 96 | 1 770 | CEA | 425 | 369 | 6 515 | CEB | 446 | 379 | 6 935 | DET < = 1100 | 489 | 408 | 7 957 | Total général | 1 583 | 1 341 | 24 318 |
|----------------------|------------------------------|--|---|---|---------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----|-----|----|-------|-----|-----|----|-------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-------|--------------|-----|-----|-------|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| Qualification | Nombre de salariés éligibles | Nombre de salariés augmentés | Nombre de points distribués | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TSU | 110 | 89 | 1 141 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AET | 113 | 96 | 1 770 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CEA | 425 | 369 | 6 515 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CEB | 446 | 379 | 6 935 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DET < = 1100 | 489 | 408 | 7 957 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total général | 1 583 | 1 341 | 24 318 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | UNSA | Intéressement | A quel moment les salariés recevront-ils la notification de leur intéressement au titre de 2014 ? | L'envoi est programmé pour une réception par les collaborateurs le 25 mars soit 1 jour avant l'envoi des bulletins de paie. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | UNSA | Organisation DRT et DIDL | Pour faire suite à la question n°2918 de l'UNSA en février dernier et aux interpellations de nombreux collègues, pouvez-vous nous indiquer à quel moment les personnels de DIDL et de DRT seront informés de leur rattachement précis dans la nouvelle organisation ? | L'architecture générale des deux nouvelles directions a été présentée en CT et en CHSCT en 2014 : ces 2 instances ont donné un avis sur le principe de la création de ces 2 nouvelles directions. L'arrêté d'organisation des services de l'EP du 20 février dernier, pris après avis du CT du 10 février, reprend cette architecture générale tant pour DRT que pour DIDL. Dans ce cadre, l'organisation détaillée des services est en cours de définition et fera l'objet d'une information dans les instances concernées. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | UNSA (n°2911) | Epargne salariale PEE/PERCO | Question posée pour la réunion du 19 février 2015 : Pouvez-vous nous indiquer le nombre de salariés bénéficiant de l'abondement maximal PEE-PERCO ? | Le nombre d'épargnants salariés ayant bénéficié de l'abondement maximal PEE et PERCO en 2014 est de 546. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | UNSA (n°2914) | SATURNE Bilan BB1 et BB2 | Question posée pour la réunion du 19 février 2015 : Pouvez-vous nous communiquer le bilan des astreintes et des heures supplémentaires occasionnées par les BB1 et BB2 (nombres d'heures/collaborateur/HF) pour chacune des bascules. | Les heures supplémentaires ne sont pas encore calculées ; le relevé des participants à la bascule ayant été communiqué à la gestion du temps fin février nécessitent un traitement individualisé. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 28 | CFE-CGC | Séniors | Quel est l'avancement (nombre de points touchés en moyenne par classification) pour les seniors en 2014 ? Pour les DET en distinguant les DET inférieurs et supérieurs à l'indice 1100. | <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">DET < 1100</th> <th colspan="2">DET > 1100</th> </tr> <tr> <th>Effectifs</th> <th>Nombre de points</th> <th>Effectifs</th> <th>Nombre de points</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SENIORS Nés avant le 1^{er} janvier 1959 (55 ans au 1^{er} janv 2014)</td> <td>102</td> <td>1703</td> <td>78</td> <td>663</td> </tr> <tr> <td>NON SENIORS Nés après le 1^{er} janvier 1959</td> <td>371</td> <td>8172</td> <td>141</td> <td>1217</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | DET < 1100 | | DET > 1100 | | Effectifs | Nombre de points | Effectifs | Nombre de points | SENIORS Nés avant le 1 ^{er} janvier 1959 (55 ans au 1 ^{er} janv 2014) | 102 | 1703 | 78 | 663 | NON SENIORS Nés après le 1 ^{er} janvier 1959 | 371 | 8172 | 141 | 1217 |
|--|------------------|-----------------------|--|--|------------|--|------------|--|------------|--|------------|--|-----------|------------------|-----------|------------------|--|-----|------|----|-----|---|-----|------|-----|------|
| | | | | | DET < 1100 | | DET > 1100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Effectifs | Nombre de points | Effectifs | Nombre de points | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SENIORS Nés avant le 1 ^{er} janvier 1959 (55 ans au 1 ^{er} janv 2014) | 102 | 1703 | 78 | 663 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NON SENIORS Nés après le 1 ^{er} janvier 1959 | 371 | 8172 | 141 | 1217 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Tableau basé sur les agents présents au 15 février 2015 non retraité des départs. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | CFE-CGC | Heures écartées | La CFE-CGC renouvelle sa question de janvier. | Cette information sera transmise en CHSCT puis communiquée aux délégués du personnel. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Rappel 29/01/2015 Question n° 2861 Posée par les délégués du personnel CFE-CGC Quelle est le nombre d'heures écartées au 31/12/2014 ? Réponse de la direction La direction répondra ultérieurement à cette question, ces données statistiques étant disponibles qu'à compter du mois de mars. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | CFE-CGC | Bilans Accord-méthode | A quelle date seront présentés les différents éléments afférents aux promotions et avancements ? | La commission pour les cadres se réunit fin mars. A ce stade, il n'est pas possible d'apporter d'éléments. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Campagne d'alimentation CET décembre 2014 Salariés sous Convention collective Alimentation en nombre de jours | | | SALARIES SOUS CONVENTION COLLECTIVE Stock CET au 31/12/2014 | |
|---|-------------------------------|-------|--|-----------------|
| DIRECTION | Total jours portés sur le CET | | Direction | Stock CET Privé |
| CAN DIR. GEN. | 39 | | CAN DIR. GEN. | 286,0 |
| Chargé d'études A | 16 | | Chargé d'études A | 146,5 |
| | M | 16 | | M 146,5 |
| Directeur d'études | 18 | | Directeur d'études | 131,5 |
| | M | 18 | | M 131,5 |
| Technicien Supérieur | 5 | | Technicien Supérieur | 8,0 |
| | F | 5 | | F 8,0 |
| DFE | 1045 | | DFE | 6 551,0 |
| Attaché d'études | 82 | | Attaché d'études | 159,5 |
| | F | 55 | | F 119,5 |
| | M | 27 | | M 40,0 |
| Cadre hors grille | 44 | | Cadre hors grille | 656,0 |
| | F | 9,5 | | F 174,0 |
| | M | 34,5 | | M 482,0 |
| Chargé d'études A | 278 | | Chargé d'études A | 1 168,5 |
| | F | 124,5 | | F 520,5 |
| | M | 153,5 | | M 648,0 |
| Chargé d'études B | 262,5 | | Chargé d'études B | 1 800,0 |
| | F | 131,5 | | F 798,5 |
| | M | 131 | | M 1 001,5 |
| Directeur d'études | 353 | | Directeur d'études | 2 643,0 |
| | F | 177 | | F 1 287,5 |
| | M | 176 | | M 1 355,5 |

| | | | | | |
|----------------------|---|---------------|----------------------|---|----------------|
| Technicien Supérieur | | 25,5 | Technicien Supérieur | | 124,0 |
| | F | 24,5 | | F | 123,0 |
| | M | 1 | | M | 1,0 |
| DG | | 641 | DG | | 5 196,5 |
| Attaché d'études | | 27,5 | Attaché d'études | | 76,5 |
| | F | 3 | | F | 5,0 |
| | M | 24,5 | | M | 71,5 |
| Cadre hors grille | | 85 | Cadre hors grille | | 1 078,5 |
| | F | 44 | | F | 543,0 |
| | M | 41 | | M | 535,5 |
| Chargé d'études A | | 111,5 | Chargé d'études A | | 428,5 |
| | F | 46,5 | | F | 208,0 |
| | M | 65 | | M | 220,5 |
| Chargé d'études B | | 133,5 | Chargé d'études B | | 926,0 |
| | F | 103 | | F | 618,0 |
| | M | 30,5 | | M | 308,0 |
| Directeur d'études | | 283,5 | Directeur d'études | | 2 687,0 |
| | F | 147 | | F | 1 218,0 |
| | M | 136,5 | | M | 1 169,0 |
| DG ADJOINT | | 1130,5 | DG ADJOINT | | 8 060,5 |
| Attaché d'études | | 46,5 | Attaché d'études | | 162,5 |
| | F | 24 | | F | 123,5 |
| | M | 22,5 | | M | 39,0 |
| Cadre hors grille | | 96 | Cadre hors grille | | 893,5 |
| | F | 27 | | F | 229,5 |
| | M | 69 | | M | 664,0 |
| Chargé d'études A | | 164,5 | Chargé d'études A | | 868,5 |
| | F | 137 | | F | 615,0 |
| | M | 27,5 | | M | 253,5 |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---------------|------------------------------|---|-----------------|
| Chargé d'études B | | 289,5 | Chargé d'études B | | 2 072,5 |
| | F | 124 | | F | 942,0 |
| | M | 165,5 | | M | 1 130,5 |
| Directeur d'études | | 534 | Directeur d'études | | 4 063,5 |
| | F | 245 | | F | 1 732,0 |
| | M | 289 | | M | 2 331,5 |
| DIR DEV TER RES | | 2382,5 | DIR DEV TER RES | | 18 665,0 |
| Attaché d'études | | 104,5 | Attaché d'études | | 291,5 |
| | F | 69 | | F | 195,0 |
| | M | 35,5 | | M | 96,5 |
| Cadre hors grille | | 184,5 | Cadre hors grille | | 1 953,5 |
| | F | 113,5 | | F | 933,5 |
| | M | 71 | | M | 1 020,0 |
| Chargé d'études A | | 489 | Chargé d'études A | | 2 650,5 |
| | F | 296,5 | | F | 1 662,0 |
| | M | 192,5 | | M | 988,5 |
| Chargé d'études B | | 448,5 | Chargé d'études B | | 3 273,0 |
| | F | 220,5 | | F | 1 437,5 |
| | M | 228 | | M | 1 835,5 |
| Directeur d'études (forfait) | | 14 | Directeur d'études (forfait) | | 190,0 |
| | M | 14 | | M | 190,0 |
| Directeur d'études | | 1119,5 | Directeur d'études | | 10 173,0 |
| | F | 398 | | F | 3 925,0 |
| | M | 721,5 | | M | 6 248,0 |
| Technicien Supérieur | | 22,5 | Technicien Supérieur | | 133,5 |
| | F | 22,5 | | F | 133,5 |
| DIR.EXE.OP.FIN. | | 639 | DIR.EXE.OP.FIN. | | 4 759,0 |
| Attaché d'études | | 101,5 | Attaché d'études | | 251,5 |
| | F | 43 | | F | 139,0 |
| | M | 58,5 | | M | 112,5 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|------------|-----------------------------------|---|----------------|
| Cadre hors grille | | 18 | Cadre hors grille | | 212,5 |
| | F | 14 | | F | 148,5 |
| | M | 4 | | M | 64,0 |
| Chargé d'études A | | 137 | Chargé d'études A | | 1 110,0 |
| | F | 103,5 | | F | 827,5 |
| | M | 33,5 | | M | 282,5 |
| Chargé d'études B | | 181 | Chargé d'études B | | 1 153,0 |
| | F | 78 | | F | 622,5 |
| | M | 103 | | M | 530,5 |
| Directeur d'études | | 201,5 | Directeur d'études | | 1 988,0 |
| | F | 79,5 | | F | 962,0 |
| | M | 122 | | M | 1 026,0 |
| | | | Technicien Supérieur | | 44,0 |
| | | | | F | 16,0 |
| | | | | M | 28,0 |
| DIRECTION SERVICE BANCAIRE | | 975 | DIRECTION SERVICE BANCAIRE | | 7 636,0 |
| Attaché d'études | | 63,5 | Attaché d'études | | 115,5 |
| | F | 47,5 | | F | 87,5 |
| | M | 16 | | M | 28,0 |
| Cadre hors grille | | 39,5 | Cadre hors grille | | 791,5 |
| | M | 39,5 | | F | 134,0 |
| | | | | M | 657,5 |
| Chargé d'études A | | 266 | Chargé d'études A | | 1 573,5 |
| | F | 146,5 | | F | 794,5 |
| | M | 119,5 | | M | 779,0 |
| Chargé d'études B | | 176,5 | Chargé d'études B | | 1 269,0 |
| | F | 129,5 | | F | 848,5 |
| | M | 47 | | M | 420,5 |

| | | | | | |
|----------------------|---|-------------|----------------------|---|----------------|
| Directeur d'études | | 397,5 | Directeur d'études | | 3 735,0 |
| | F | 220,5 | | F | 2 092,0 |
| | M | 177 | | M | 1 643,0 |
| Technicien Supérieur | | 32 | Technicien Supérieur | | 151,5 |
| | F | 25 | | F | 110,5 |
| | M | 7 | | M | 41,0 |
| DRH GROUPE | | 506 | DRH GROUPE | | 4 082,0 |
| Attaché d'études | | 21,5 | Attaché d'études | | 36,5 |
| | F | 18 | | F | 28,0 |
| | M | 3,5 | | M | 8,5 |
| Cadre hors grille | | 40,5 | Cadre hors grille | | 550,5 |
| | F | 21 | | F | 314,0 |
| | M | 19,5 | | M | 236,5 |
| Chargé d'études A | | 134 | Chargé d'études A | | 1 030,0 |
| | F | 105 | | F | 874,5 |
| | M | 29 | | M | 155,5 |
| Chargé d'études B | | 150,5 | Chargé d'études B | | 1 010,5 |
| | F | 83,5 | | F | 631,5 |
| | M | 67 | | M | 379,0 |
| Directeur d'études | | 123,5 | Directeur d'études | | 1 296,0 |
| | F | 99 | | F | 997,0 |
| | M | 24,5 | | M | 299,0 |
| Technicien Supérieur | | 36 | Technicien Supérieur | | 158,5 |
| | F | 36 | | F | 158,5 |
| DRS | | 1425 | DRS | | 9 573,0 |
| Attaché d'études | | 99,5 | Attaché d'études | | 367,5 |
| | F | 59 | | F | 215,5 |
| | M | 40,5 | | M | 152,0 |

| | | | | | |
|--------------------------|---|------------|--------------------------|---|----------------|
| Cadre hors grille | | 67 | Cadre hors grille | | 642,5 |
| | F | 38 | | F | 376,0 |
| | M | 29 | | M | 266,5 |
| Chargé d'études A | | 371,5 | Chargé d'études A | | 1 883,0 |
| | F | 209,5 | | F | 1 195,0 |
| | M | 162 | | M | 688,0 |
| Chargé d'études B | | 189 | Chargé d'études B | | 1 303,0 |
| | F | 89,5 | | F | 567,0 |
| | M | 99,5 | | M | 736,0 |
| Directeur d'études | | 520,5 | Directeur d'études | | 4 475,5 |
| | F | 198,5 | | F | 1 557,5 |
| | M | 322 | | M | 2 918,0 |
| Technicien Supérieur | | 177,5 | Technicien Supérieur | | 901,5 |
| | F | 133,5 | | F | 593,5 |
| | M | 44 | | M | 308,0 |
| SERVICES CENTRAUX | | 400 | SERVICES CENTRAUX | | 2 615,5 |
| Attaché d'études | | 44 | Attaché d'études | | 61,5 |
| | F | 3 | | F | 12,0 |
| | M | 41 | | M | 49,5 |
| Cadre hors grille | | 44,5 | Cadre hors grille | | 220,0 |
| | F | 23,5 | | F | 87,0 |
| | M | 21 | | M | 133,0 |
| Chargé d'études A | | 100 | Chargé d'études A | | 439,0 |
| | F | 36 | | F | 229,5 |
| | M | 64 | | M | 209,5 |
| Chargé d'études B | | 135 | Chargé d'études B | | 972,5 |
| | F | 52,5 | | F | 457,5 |
| | M | 82,5 | | M | 515,0 |

| | | | | | |
|----------------------|---|---------------|----------------------|---|-----------------|
| Directeur d'études | | 76,5 | Directeur d'études | | 922,5 |
| | F | 47,5 | | F | 466,0 |
| | M | 29 | | M | 456,5 |
| SGG | | 1223 | SGG | | 8 641,0 |
| Attaché d'études | | 25,5 | Attaché d'études | | 54,5 |
| | M | 25,5 | | F | 8,0 |
| | | | | M | 46,5 |
| Cadre hors grille | | 80 | Cadre hors grille | | 912,5 |
| | F | 36,5 | | F | 235,5 |
| | M | 43,5 | | M | 677,0 |
| Chargé d'études A | | 226 | Chargé d'études A | | 1 061,0 |
| | F | 94 | | F | 526,5 |
| | M | 132 | | M | 534,5 |
| Chargé d'études B | | 231 | Chargé d'études B | | 1 538,5 |
| | F | 192,5 | | F | 1 177,0 |
| | M | 38,5 | | M | 361,5 |
| Directeur d'études | | 653,5 | Directeur d'études | | 5 055,0 |
| | F | 393,5 | | F | 2 715,5 |
| | M | 260 | | M | 2 339,5 |
| Technicien Supérieur | | 7 | Technicien Supérieur | | 19,5 |
| | F | 7 | | F | 14,0 |
| | | | | M | 5,5 |
| Total général | | 10 406 | Total général | | 76 065,5 |