

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

17 avril 2015

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
Questions des séances précédentes				
	CGT	PVO	<p>Questions n°2893 et 2932 Posée par les délégués du personnel CGT : PVO Question n°2893 Posée par les délégués du personnel CGT 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 (séance du 19/02) Le référentiel GPEC appréhende les emplois de l'EP sous l'angle</p>	<p>La CGT précise en séance les emplois repères concernés par sa demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 070201 Responsable contrôle permanent et risques opérationnels - 070203 Responsable des risques financiers <p><u>Pour Responsable contrôle permanent et risques opérationnels :</u> Nombre de salariés sur l'emploi repère = 26 Nombre de salariés bénéficiaires de la PVO = 26 Sur cet emploi repère les PVO sont réparties en fonction du contenu du poste occupé entre 5 et 15%, 19 salariés ont une PVO correspondant au taux de référence. 7 salariés sont sur un taux intermédiaire depuis 2012</p> <p><u>Pour Responsable Risques financier :</u> Nombre de salariés sur l'emploi repère = 7 Nombre de salariés bénéficiaires de la PVO = 7 Sur cet emploi repère les PVO sont réparties en fonction du contenu du poste occupé entre 5 et 10%, 6 salariés ont une PVO correspondant au taux de référence et 1 sur un taux intermédiaire.</p>

		<p>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>Réponse de la direction (séance du 19/03) L'étude demandée par les délégués du personnel est en cours. La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion du 17/04/2015.</p>	<p>Il est rappelé que ce sont les postes qui sont éligibles à une PVO, un même emploi repère comporte une diversité de poste, les taux de PVO sont forcément différents dans un même emploi repère.</p>
CGT	BB2 Saturne	<p>Questions n°2894 et 2937 Posée par les délégués du personnel CGT BB2 Saturne : 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.</p> <p>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>Réponse de la direction (séance du 19/02) La Direction n'est pas en capacité de répondre à cette question pour le moment. Un bilan sur les bascules à blanc et la bascule réelle de Saturne sera effectué au terme du dispositif.</p>	<p>Cf bilan en annexe 1.</p> <p>Aucun collaborateur n'a travaillé en continu du 17 au 27 novembre 2014.</p>

			<p>Réponse de la direction (séance du 19/03) 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. Cependant, sur la période du 17 au 19 novembre, 49 personnes sont intervenues sur la bascule.</p>	
	CGT	Saturne	<p>Questions n°2895 et 2938 Posée par les délégués du personnel CGT Saturne : 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>Réponse de la direction (séance du 19/02) Compte tenu des dysfonctionnements de tempo, il sera répondu à cette demande ultérieurement.</p> <p>Réponse de la direction (séance du 19/03) 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. 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>	4 personnes récupèrent leur jour de temps partiel avec un délai supérieur à 1 mois.

1	CFDT	DIF	<p>Les salarié(e)s ayant demandé un DIF ont la consigne de patienter avant une réponse de la DRH.</p> <p>Or, pour rappel, les droits sont acquis jusqu'au 31/12/2014 et les salariés peuvent en disposer durant l'année 2015 indépendamment de la mise en place du compte personnel de formation (CPF) au 1/1/2015 (dont les droits à 24 h/an seront disponibles en 2016).</p> <p>Par ailleurs, l'accord sur la mise en œuvre du DIF étant à durée indéterminée, nous vous prions de nous indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les raisons du blocage des dossiers - Les délais de réponse et d'information aux salarié(e)s. 	Un groupe de travail spécifique est organisé avec les organisations syndicales de l'Etablissement le 12 mai prochain et permettra d'appréhender l'ensemble de cette thématique.
2	CFDT	Promotions	<p>La commission statuant sur les promotions des salarié(e)s s'est réunie le 27 mars ; merci de nous fournir (par Direction, Classification avant/après et répartition H/F) :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Le nombre de dossiers reçus o Le nombre de dossiers sélectionnés o Le nombre de promotions accordées o les délais moyens (en années) dans la classification inférieure avant la promotion de 2015 	Cf tableaux en annexes 2 et 2bis.
3	CFDT	Promotions	<p>Quel est le nombre de promotions « automatiques » (changement de classification sans bonus de 20 points) intervenus au 1er trimestre 2015 ?</p>	Cf tableau en annexe 3.
4	CFDT	Grève/absences	<p>Combien d'absences avec le motif « grève » ont-ils été recensés le 9 avril 2015 à la CDC ?</p>	Cf tableau en annexe 4.
5	CFDT	Notification d'avancements	<p>Dans certaines Directions, les notifications écrites d'avancements remises aux personnels de droit privé à la fin de mars 2015 ne mentionnent pas le motif d'attribution des points accordés (« accord cadre 2015-17 » ou autres). La CFDT demande qu'une notification écrite complémentaire soit adressée aux personnels concernés. L'information individuelle et le suivi collectif de l'accord cadre nécessitent cette précision.</p>	<p>Le courrier de notification pour l'attribution des points accordés aux salariés a été transmis dans la plupart des cas avant la signature de l'accord-cadre.</p> <p>C'est la raison pour laquelle il n'est pas fait référence à cet accord. Le courrier stipule néanmoins, que les points sont accordés dans le cadre de la campagne d'avancement 2015, elle-même comprise dans l'accord-cadre 2015-2017.</p>

6	CFDT	<i>Indemnités de départ en retraite</i>	En 2014, combien de salariés ont bénéficié des indemnités de départ en retraite au titre des articles 44 (retraite à l'initiative du salariés) et 47 (retraite à l'initiative de la CDC) de la convention collective CDC ?	<p>En 2014, 47 salariés ont bénéficié des indemnités de départ en retraite au titre des articles 44 (retraite à l'initiative du salariés) et 47 (retraite à l'initiative de la CDC) de la convention collective CDC.</p> <table border="1" data-bbox="1400 316 1899 501"> <thead> <tr> <th>RETRAITES 2014</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Retraite carrière longue</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Retraite du fait de l'employeur</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Retraite sur demande</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>47</td> </tr> </tbody> </table>	RETRAITES 2014	Total	Retraite carrière longue	5	Retraite du fait de l'employeur	1	Retraite sur demande	41	Total général	47
RETRAITES 2014	Total													
Retraite carrière longue	5													
Retraite du fait de l'employeur	1													
Retraite sur demande	41													
Total général	47													
7	CGT	<i>Mi-temps thérapeutique</i>	<p>QUESTION N° 2934 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : MI-TEMPS THERAPEUTIQUE 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 ? b) S'il y a un impact, quelles sont les règles de calcul qui minorent les cotisations pour un temps partiel thérapeutique ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION 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. 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. 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>	<p>Les cotisations retraites sont impactées. Cependant, la convention collective indique que la CDC est subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les IJ versée par la sécurité sociale et s'il y a lieu, celles servies par le régime complémentaire.</p> <p>Par ailleurs, les périodes de maladie font l'objet d'une prise en compte par les organismes de retraites complémentaires à partir de 60 jours d'arrêt.</p>										

			<p>Pour faire suite à la question ci-dessus : en cas de maladie, les Indemnités Journalières Sécurité Sociale s'impactent en négatif sur le brut, ce qui a pour effet direct de verser moins de cotisations pour l'AGIRC également.</p> <p>Les RH peuvent-elles confirmer qu'en cas de maladie, la CDC ne subroge pas complètement (à 100%) à nos droits.</p> <p>Idem en cas de tps partiel thérapeutique.</p>	
8	CGT	IDR	<p>Dans le cadre d'un départ en retraite nous aimerions avoir des précisions sur le mode de calcul de la prime (IDR ou IDR Majorée) pour les personnels qui ont été mis à disposition (ex : FRR, ou autre filiale CDC climat, CDC numérique) et qui, à la date de leur départ en retraite ou avant, ont réintégré l'EP- CDC.</p> <p>a) Quelles sont les années prises en compte dans le calcul ?</p> <p>b) A quelle date l'ancienneté est-elle calculée ?</p>	<p>La position de mise à disposition n'interrompt pas l'ancienneté. Ces périodes sont donc prises en compte dans le calcul de l'IDR. Dans ce cas précis, la date d'ancienneté prise en compte est celle du contrat initial.</p>
9	CGT	Gestion du temps de travail/RTT	<p>a) Lorsqu'un salarié, au décompte horaire, est malade sur le deuxième semestre de l'année N et qu'il ne possède plus de jour RTT : que faites-vous ?</p> <p>b) Lorsqu'un salarié, au décompte horaire, est malade sur le deuxième semestre de l'année N et qu'il ne possède plus de jour congés : que faites-vous ?</p> <p>Nous souhaiterions avoir les textes qui confirment votre position.</p>	<p>Dans le premier cas, si le collaborateur a consommé tous ses jours RTT sur les motifs mentionnés, les absences concernées sont régularisées à son retour et le salarié en est informé.</p> <p>Dans le second cas, si le collaborateur a consommé tous ses jours de congés sur les motifs mentionnés, les dispositions de l'accord RTT concernant la surconsommation sont mises en œuvre.</p>
10	CGT	Gestion du temps/Boni	<p>En référence à l'article 92.5 de la convention collective qui dit : «-Période du 1er janvier au 30 avril de l'année N et du 1er novembre au 31 décembre de l'année N.</p> <p>Au cours de cette période, les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois. Dans ce cas, ils sont susceptibles d'ouvrir droit à des jours de congés supplémentaires, dits jours de bonification, lorsque pour un salarié à temps plein, un congé principal d'au moins 10 jours ouvrés a été pris en continu entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année N. Ces jours de bonification sont accordés dans les</p>	<p>L'article 92-4 précise les conditions de consommation de la période des 10 jours consécutifs pris à laquelle fait référence l'alinéa cité, en soulignant son caractère obligatoire.</p> <p>Pour mémoire : Art 92.4 – Période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année n (période légale). Au cours de cette période, le salarié exerçant son activité à temps plein est tenu de prendre un congé principal au moins égal à 10 jours ouvrés continus pris entre deux périodes de repos hebdomadaires (soit deux semaines civiles), ou la totalité de ses droits à congé si ceux-ci ne dépassent pas 10 jours ouvrés.</p>

			<p>conditions fixées ci-dessous et rappelées dans la note annuelle relative aux congés payés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2,5 jours de congés pris et plus : 2 jours de bonification accordés, - 1 à 2 jours de congés pris: 1 jour de bonification accordé. <p>Les jours de bonification acquis durant les périodes susvisées peuvent être pris durant toute l'année N.</p> <p>Nous souhaiterions savoir sur quelle base la DRH refuse d'octroyer les jours dits de « bonifications » pour les personnels ayant posés leurs congés sur 10 jours consécutifs du jeudi au samedi de la semaine suivante ?</p>	
11	CGT	Classification	<p>Quelle classification un salarié doit-il avoir pour être responsable d'unité à la CDC (encadrement de plusieurs personnes) ?</p>	<p>Les DET et CEB peuvent, en application de la convention collective, exercer des responsabilités d'encadrement d'équipe.</p>
12	CGT	PVO	<p>L'article 5-2-2 de l'accord-cadre est rédigé de la manière suivante :</p> <p><i>L'indemnité compensatrice de perte de part variable d'objectifs (PVO)</i></p> <p><i>Dans le cas où la mobilité conduit à la perte ou à la diminution de part variable d'objectifs (PVO) cible, le collaborateur peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de PVO.</i></p> <p><i>Bénéficiaires :</i></p> <p><i>Tous les personnels en fonction au sein de l'Etablissement public, qui justifient d'au moins 3 ans de service sur leur poste, et effectuant une mobilité interne fonctionnelle et/ou géographique.</i></p> <p>Nous souhaiterions avoir des précisions car dans certain RH métiers l'interprétation est faite de la manière suivante :</p> <p>Si vous avez une PVO depuis 3 ans, vous continuerez à la percevoir pendant 3 ans sur votre nouveau poste dans le cadre d'une indemnité compensatrice.</p> <p>Nous aimerions avoir des précisions de la direction à savoir :</p> <p>a) Pour une personne bénéficiant d'une PVO un an après son</p>	<p>a) Cette personne percevra l'indemnité compensatrice si elle justifie d'une année complète de PVO, conformément à la note 2011-41 du 9 mai 2011. Cette note a posé les principes de mise en œuvre des parts variables d'objectifs.</p> <p>b) Cette personne percevra l'indemnité compensatrice si elle occupe le même poste depuis plus de 3 ans et qu'elle justifie d'une année complète de PVO, conformément à la note 2011-41 du 9 mai 2011. Cette note a posé les principes de mise en œuvre des parts variables d'objectifs.</p>

			<p>arrivé sur le poste (soit au total plus de 4 ans sur le poste) percevra-t-elle de cette indemnité compensatrice ?</p> <p>b) Pour une personne ayant signé l'avenant de son contrat le 17 Août 2012 et qui effectuera une mobilité au 1^{er} Août 2015 percevra-t-elle cette indemnité compensatrice ?</p>	
13	CGT	Congés ultramarins	<p>L'accord-cadre 2015-2017 permet aux personnels de la CDC affectés en Outre-mer ou affectés en métropole de bénéficier de la prise en charge d'un billet d'avion annuel pour eux et leur famille à charge.</p> <p>a) Une procédure a-t-elle été mise en place ?</p> <p>b) A qui faut-il s'adresser pour une demande de prise en charge ?</p>	La procédure de gestion est en cours de finalisation. Les demandes sont à adresser au service de la gestion du temps de la DRH.
14	CGT	DRS/Formation	<p>Nous avons été interpellés suite à des demandes de formation rejetées pour des contraintes budgétaires au sein de la Direction des Retraites et de la Solidarité</p> <p>a) Le budget formation de la DRS est-il totalement consommé ?</p> <p>b) Des formations sont-elles priorisées par rapport à d'autres ?</p> <p>c) Est-ce que toutes les sessions prévues au plan de formation de la DRS 2015 seront assurées à ceux qui en feront la demande.</p> <p>d) Quels sont les arbitrages budgétaires du plan de formation de la DRS ?</p>	<p>a) <u>Situation au 10 mars 2015</u> :</p> <p>Le budget 2014 a été consommé à 95 % (Plan + DIF)</p> <p>Le budget 2015 est engagé à 14.4% (Plan + DIF)</p> <p>b) Oui, c'est l'objet même du plan de formation que de prioriser les demandes de formation liées aux besoins métier et validées par la hiérarchie.</p> <p>c) En fonction des arbitrages du plan, au regard des besoins métiers et du budget, ces besoins seront satisfaits.</p> <p>d) Le plan de formation de la DRS a été élaboré en coordination avec les autres directions métiers afin de garantir l'équilibre du plan de formation de l'Etablissement public au regard des besoins exprimés pour l'année 2015.</p>
15	CGT	Austerlitz 1	<p>La direction peut-elle nous confirmer qu'une recherche de locaux est en cours au sein d'Austerlitz 1 afin de loger 70 personnes.</p> <p>a) D'où viennent ces personnes (site, direction)?</p> <p>b) Au sein de quelle direction seront-elles affectées ?</p> <p>c) Le CHSCT a-t-il été consulté ?</p>	<p>A ce stade, en liaison avec les services concernés, une d'analyse de l'impact des réorganisations de DIDL et DRT dans les locaux d'Austerlitz 1 est en cours.</p> <p>Le projet d'aménagement des équipes sera présenté à un prochain CHSCT.</p>
16	CFDT	PVO	<p>Les salariés bénéficiant d'une PVO ont-ils tous perçu leur prime à l'échéance habituelle de paie du mois de mars 2015 ?</p> <p>Sinon, combien de salariés sont concernés et pour quelle(s) raison(s)?</p>	9 personnes ont perçues la PVO sur la paie d'avril en raison de retours d'information tardifs.

17	CFDT	Rapports médicaux	Depuis janvier 2012, combien de rapport médicaux relatifs à des salariés en situation de risque psycho-social ont été adressés par les médecins du travail aux services compétents des ressources humaines ? Depuis janvier 2012, combien de rapports médicaux relatifs à des salariés ont été adressés, pour d'autres motifs que le risque psycho-social, par les médecins du travail aux services compétents des ressources humaines ?	Le service de médecine du travail informe les services compétents dès qu'il estime qu'une situation individuelle ou collective le requiert. La nature de ces informations, respectant chaque fois le secret médical, varie d'une situation à l'autre et ne peut faire l'objet d'un classement nosologique.
18	CFDT	GPEC	Quel est, dans le référentiel cité en objet, la fiche emploi repère à prendre en compte pour l'adjoint d'un service, pour un responsable de pôle (sous partie d'un service), l'adjoint d'un responsable de pôle ? De façon générale, il n'existe pas de fiche emploi repère spécifique aux fonctions d'adjoint. Doit-on considérer que la fiche d'un adjoint doit être celle d'un responsable de service puisqu'il est à même de remplacer le responsable à tout moment ?	Comme décidé lors de la création de la nomenclature, le référentiel des emplois n'est pas calqué sur les organigrammes (qui par ailleurs sont spécifiques à chaque direction). On ne retrouve donc pas d'emplois de responsable de service, de pôle, de département ou d'adjoints potentiels dans le référentiel. L'attribution d'un emploi repère au collaborateur est réalisé par la fonction RH métier. D'une manière générale, pour ce collaborateur « adjoint », le raccordement à un emploi de « responsable de... » ou « chargé de... » dépend du niveau de responsabilité qui lui est confié. Ce qui est également variable selon les directions.
19	CFDT	Postes contrôleur des risques opérationnels	Quels sont les raisons pour lesquelles les postes de contrôleur des risques opérationnels soient des postes de cadre à DRT et DFE alors que ce sont des postes de non cadre à la DSB ?	Contrairement aux autres directions, la plupart des postes de contrôleur des risques opérationnels à DSB sont occupés par des fonctionnaires. La notion de cadre entre les deux statuts public et privé ne se recouvrant pas.
20	UNSA	Bilan de campagne de promotions 2015	Pouvez-vous nous indiquer le nombre de promotions octroyées au titre de la campagne 2015 (nombre de dossiers présentés- nombre promu, par direction, H/F).	Cf tableau en annexe 2.
21	UNSA	Bilan de campagne avancements 2015	Suite à la question UNSA n°2944 de mars, merci de nous préciser dans le bilan de la campagne d'avancements 2015 la répartition des points d'avancement selon la classification, direction et H/F.	La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion du 21 mai 2015.
22	UNSA	DSB – Saturne	Pouvez-vous nous communiquer la répartition détaillée (par montant, classification, service, temps passé sur le projet par tranche de 6 mois, H/F) des primes et rémunérations annexes versées au titre du projet Saturne ?	La demande a été formulée pour le CTL Ile-de-France. L'information sera transmise au CT puis aux Délégués du personnel.

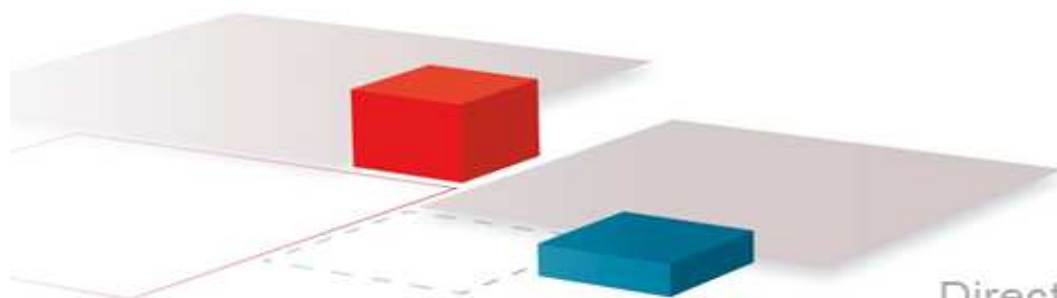
23	UNSA	Vœux DG 2016 – DRS	<p>La Direction de l'Établissement de Bordeaux a diffusé l'information suivante en vue de l'organisation des vœux du DG en janvier 2016 :</p> <p><i>« Afin de vous accueillir au mieux et compte tenu des contraintes d'organisation et de réservation, il vous est demandé de vous pré-inscrire à cet événement (en accord avec votre supérieur hiérarchique pour maintenir une permanence à l'établissement) ».</i></p> <p>Au-delà du fait qu'il s'agit d'une mesure injuste et discriminatoire, s'agissant d'une invitation concernant l'ensemble des personnels et impliquant de facto la fermeture des différents établissements, comment vont procéder les responsables et sur quels critères pour choisir qui vient qui ne vient pas ? Qu'en est-il exactement ?</p>	<p>Dans le mail de relance pour la préinscription à la cérémonie des vœux 2016 adressé le lundi 13 avril aux personnels, le directeur de l'établissement de Bordeaux de la direction des retraites et de la solidarité a précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'établissement et le centre de contacts seront ce jour-là fermés au public afin de faciliter la participation des agents, - les permanences seront organisées avec les collaborateurs souhaitant rester sur site.
24	UNSA	Formation langues	<p>Existe-t-il toujours des formations langues à l'EP ? Aucune information n'apparaît en effet dans le répertoire des formations et sur le site ad-hoc RH de CDMedia, la rubrique n'est pas actualisée, seul figure un document au titre de l'année 2014. Qu'en est-il exactement ? Comment doivent procéder les salariés désireux de suivre une formation langues, que ce soit dans le cadre du plan de formation ou du CPF-DIF ou de l'accord intergénérationnel ? Aucune information n'est disponible à cet égard non plus.</p>	<p>Les formations « langues » seront intégrées dans le plan de formation. La demande doit suivre la procédure RH habituelle.</p> <p>Pour ce qui est du CPF : il sera possible de demander des formations pour passer le TOEIC. Le service de la formation communiquera sur ce point.</p>
25	UNSA	Mobilidées	<p>Nous avons constaté le caractère sexiste de l'intitulé de certaines offres publiées dans Mobilidées, notamment celle portant la référence 2015-03-0244 « Responsable adjointe de la communication de la Direction des investissements et du développement local H/F ». Sauf à faire la preuve que le recrutement est en fait déjà fait et que la publication de la fiche de poste dans Mobilidées équivaut à une simple régularisation de la procédure, quelle est la raison de cette féminisation du</p>	<p>La féminisation de l'intitulé est une erreur. La publication des offres des directions métiers est à la main des RHM.</p>

			poste , contraire à tout le moins aux dispositions de l'accord égalité professionnelle H/F ? Quelle est la procédure de validation des offres de postes publiées sur Mobilitéées ?																																									
26	UNSA	Réorganisation suite à mobilité/management	Est-il légitime qu'un responsable de service impose la redistribution de l'activité d'un salarié partant en mobilité aux différents membres de son équipe (3), au prétexte que le remplacement dudit salarié ne peut se faire dans l'immédiat « faute de ressources » ? Les salariés peuvent-ils refuser l'accroissement de leur charge de travail, d'autant que pour certains, celui-ci peut représenter jusqu'à 30 % de leur temps de travail ?	Il est effectivement de la compétence et des attributions d'un responsable de service d'organiser le travail au sein de son équipe dans le respect de la réglementation et des accords en vigueur.																																								
27	CFE-CGC	Supplément familial	Quel est le nombre de bénéficiaires (ventilation par sexe, classification) du supplément familial ?	Il sera versé en avril du SFT à 882 personnes. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grade/sexe</th> <th>Nb de personnes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>163</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>111</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>231</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>131</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>DET</td> <td>376</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>179</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>197</td> </tr> <tr> <td>CAH</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>882</td> </tr> </tbody> </table>	Grade/sexe	Nb de personnes	TSU	28	F	22	M	6	AET	11	F	5	M	6	CEA	163	F	111	M	52	CEB	231	F	131	M	100	DET	376	F	179	M	197	CAH	73	F	36	M	37	Total général	882
Grade/sexe	Nb de personnes																																											
TSU	28																																											
F	22																																											
M	6																																											
AET	11																																											
F	5																																											
M	6																																											
CEA	163																																											
F	111																																											
M	52																																											
CEB	231																																											
F	131																																											
M	100																																											
DET	376																																											
F	179																																											
M	197																																											
CAH	73																																											
F	36																																											
M	37																																											
Total général	882																																											

28	CFE-CGC	<i>Séniors</i>	<p>Pour 2014 et 2015 : Quel est l'avancement (nombre de points touchés en moyenne pour chaque classification) en distinguant les seniors dans chaque classification.</p> <p>Pour mémoire seuls les chiffres pour les DET ont été fournis lors de la réunion du 19/03/2015</p>	<p>Résultat du total des points 2014 :</p> <table border="1" data-bbox="1402 220 2018 480"> <thead> <tr> <th></th> <th>NON SENIORS</th> <th>SENIORS</th> </tr> <tr> <th>Qualification</th> <th>Moyenne de points</th> <th>Moyenne de points</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TSU</td> <td>13</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>15</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>17</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>20</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>DET</td> <td>18</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les âges ont été pris en compte au 1^{er} janvier 2014 : les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1959 sont des « seniors ». Seules les personnes en activité au moment de la requête de février 2015 ont été prises en compte.</p>		NON SENIORS	SENIORS	Qualification	Moyenne de points	Moyenne de points	TSU	13	13	AET	15	13	CEA	17	14	CEB	20	18	DET	18	13
	NON SENIORS	SENIORS																							
Qualification	Moyenne de points	Moyenne de points																							
TSU	13	13																							
AET	15	13																							
CEA	17	14																							
CEB	20	18																							
DET	18	13																							
29	CFE-CGC	<i>Avancements</i>	<p>Quel est le nombre de points moyens pour l'établissement Angers-Paris par classification, direction et sexe en distinguant les salariés selon leur implantation géographique (Paris-Angers-Metz).</p>	<p>La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion du 21 mai 2015.</p>																					
30	CFE-CGC	<i>Tickets restaurant</i>	<p>Où en est le dossier concernant la dématérialisation des tickets restaurant ?</p> <p>Rappel de la question posée par la CFE-CGC en mars 2014.</p> <p>Question n°2588</p> <p>Posée par les délégués du personnel CFE-CGC</p> <p>L'évolution législative en matière de titres repas a amené la société Ticket restaurant a proposé de dématérialiser sous forme d'une carte pour les sociétés le souhaitant. La CDC s'inscrira-t-elle dans ce dispositif ?</p> <p>Réponse de la direction</p> <p>La dématérialisation des titres restaurant consiste en leur remplacement par une carte de paiement personnelle.</p> <p>Le décret d'application n°2014-294 du 6 mars 2014 qui adapte la partie réglementaire du code du travail à la possibilité d'émettre et d'utiliser des titres restaurant sous forme dématérialisée entre en vigueur le 2 avril sous réserve que les opérateurs soient prêts.</p> <p>La feuille de route de Chèque Déjeuner, l'une des sociétés</p>	<p>A ce jour, la Caisse des dépôts a contracté avec le Groupe Up (anciennement Groupe Chèque Déjeuner), émetteur de titres-restaurant, lequel lui fournit les titres dénommés Chèque Déjeuner.</p> <p>Or, le décret n° 2014-294 du 6 mars 2014 relatif aux conditions d'émission et de validité et à l'utilisation des titres-restaurant a adapté la partie réglementaire du code du travail en étendant la possibilité d'émettre et d'utiliser des titres-restaurant sous forme dématérialisée et est entré en vigueur le 2 avril 2014, sous réserve que les opérateurs soient prêts.</p> <p>Cependant, il est à constater que, par-delà ces nouvelles dispositions réglementaires, le mode de fonctionnement actuel du dispositif de gestion des titres-déjeuner mis en œuvre à la Caisse des dépôts fait insuffisamment appel à un processus dématérialisé.</p> <p>Dans ce contexte, la Caisse des dépôts, envisage, à terme, dans le cadre de la pérennisation du dispositif visant à mettre à disposition de ses collaborateurs des titres-restaurant, d'engager une réflexion visant à refonder le dispositif de gestion de ces</p>																					

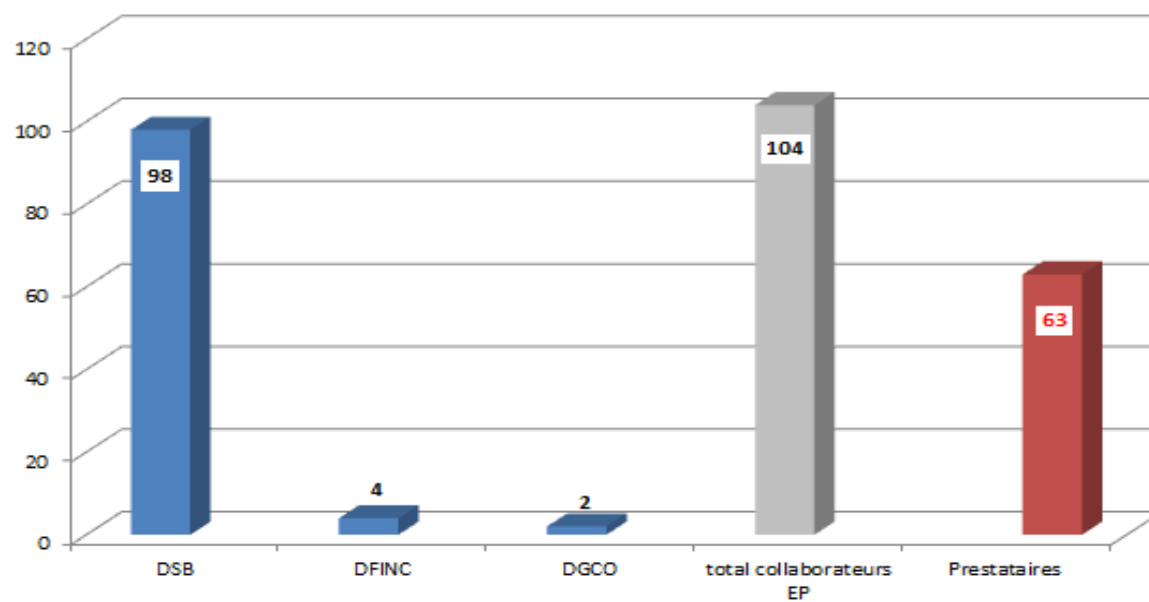
		<p>émettrice de tickets restaurant en France auprès de laquelle la CDC se fournit, prévoit de proposer à ses clients une dématérialisation des titres restaurant aux alentours du mois de juin.</p> <p>Avant d'opter pour la dématérialisation, la CDC attend de connaître avec plus de détail les avantages et les contraintes ainsi que les impacts opérationnels qui y sont liés.</p> <p>A ce jour, la priorité de la DRH est de finaliser le déploiement d'un extranet qui permettra de dématérialiser, faciliter et sécuriser le processus de commande de titres restaurant.</p> <p>Dans l'hypothèse où la CDC déciderait d'opter pour la dématérialisation des titres restaurant, celle-ci ne pourra intervenir qu'après la mise en place de cet extranet c'est-à-dire dans le courant du deuxième semestre de l'année et plus vraisemblablement au cours du 4^{ème} trimestre 2014.</p>	<p>titres, selon une approche privilégiant un engagement dans la voie d'une dématérialisation effective et opératoire des processus et modalités de gestion, à l'avantage tant des utilisateurs que des services, et en envisageant la solution technique innovante la mieux à même de respecter les dispositions du code du travail, de répondre à l'attente des utilisateurs et de garantir un niveau de sécurité satisfaisant.</p>
--	--	--	---

Bilan de la Bascule à blanc du 13 au 19 novembre 2014

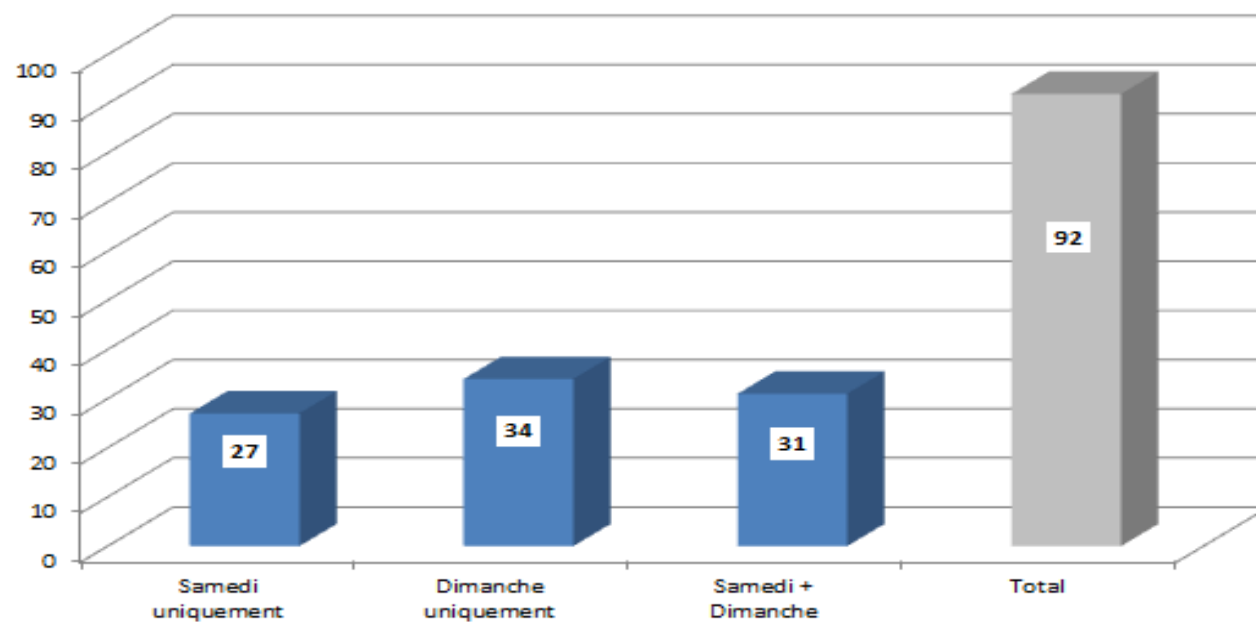


Direction des Services bancaires
DSBH1

Bascule à blanc du 13 au 19 novembre 2014 Collaborateurs de l'EP + prestataires externes



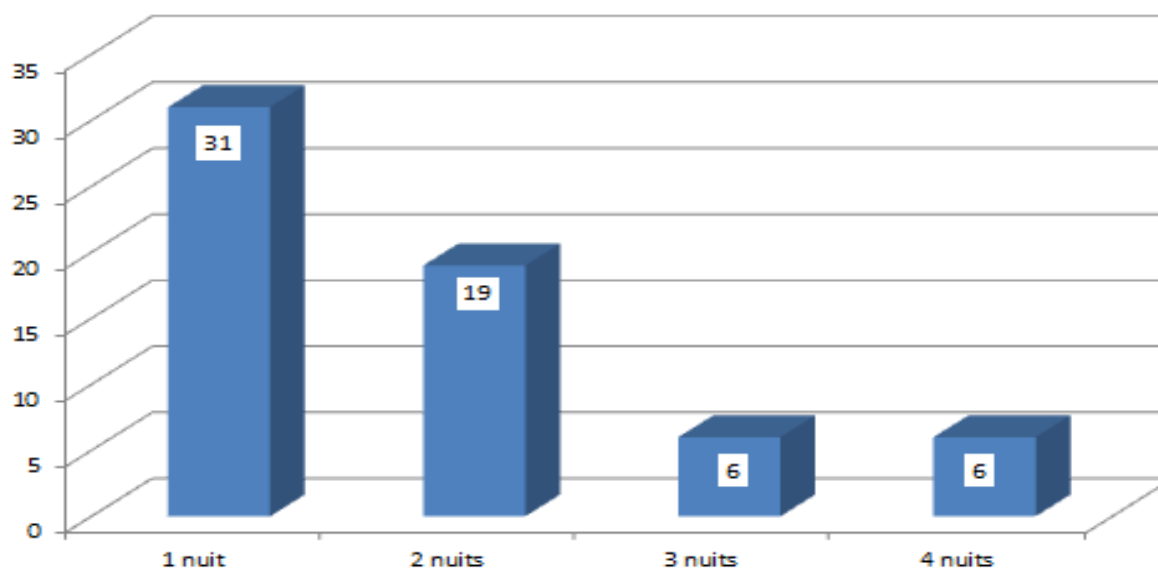
Travail du Week-End du 15 et 16 Novembre 2014 Collaborateurs de l'EP



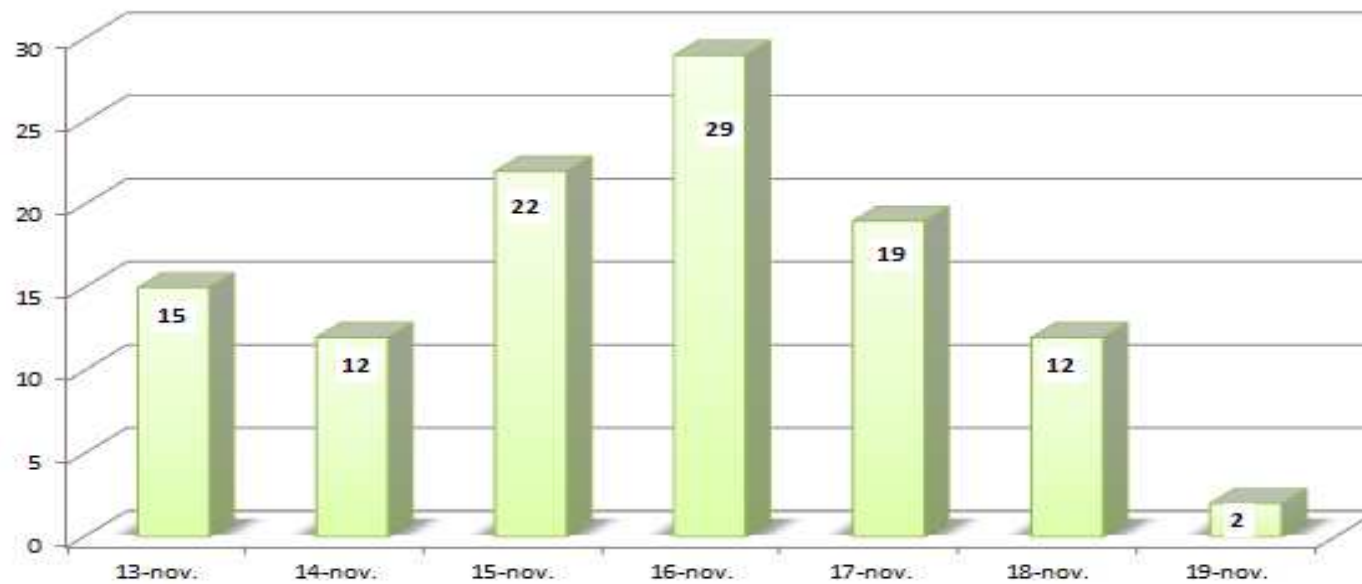
Travail de nuit du 13 au 19 novembre 2014 nombre de collaborateurs de l'EP par nombre de nuits

Horaires de nuit :

Heures effectuées entre 21 heures et 6 heures



Travail de nuit du 13 au 19 novembre 2014 nombre de collaborateurs de l'EP par nuits travaillées

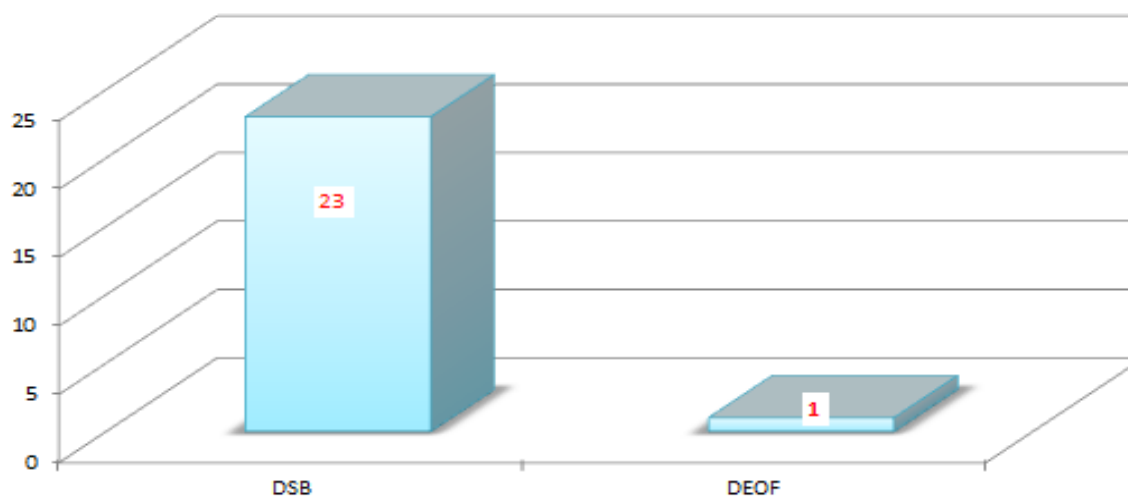


Astreintes du 13 au 19 novembre 2014 Collaborateurs de l'EP

L'astreinte est définie comme la période durant laquelle le collaborateur, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a obligation de rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'Etablissement public.

Il s'agit de périodes se situant en dehors des horaires d'ouverture du service définis dans l'Engagement Interne de Service (EIS).

Le collaborateur est mobilisé mais ne travaille pas. S'il est amené à intervenir, le dispositif des travaux exceptionnels s'applique alors.



Promotions AET - CEA - CEB - DET

Année 2015

	NOMBRE DE DOSSIERS PRESENTES												NOMBRE DE SALARIES PROMUS													
	TS vers AET			TS vers CEA (5 dossiers) AET vers CEA (12 dossiers)			CEB			DET			TOTAL DOSSIERS	TS vers AET			TS vers CEA (3 dossiers) AET vers CEA (6 dossiers)			CEB			DET			TOTAL PROMUS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
DRS	4	6	10	0	1	1	2	1	3	2	2	4	18	0	2	2	0	1	1	1	1	2	0	2	2	7
DSB	0	2	2	0	1	1	1	2	3	2	2	4	10	0	2	2	0	1	1	1	2	3	0	1	1	7
DOEF	0	0	0	1	1	2	0	3	3	0	0	0	5	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	3
Services centraux	0	1	1	2	1	3	1	3	4	3	2	5	13	0	0	0	1	0	1	0	3	3	2	2	4	8
DHG	0	1	1	0	4	4	1	1	2	1	2	3	10	0	1	1	0	2	2	1	0	1	0	1	1	5
DDTR	0	0	0	1	3	4	2	2	4	1	3	4	12	0	0	0	0	2	2	2	2	4	1	2	3	9
DFE	0	0	0	0	2	2	1	3	4	1	2	3	9	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2	2	4
ISY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Autres (Hors CDC)	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TOTAL	4	10	14	4	13	17	10	15	25	11	16	27	83	0	5	5	1	8	9	6	10	16	4	11	15	45

TS- CEA : 3F

AET- CEA : 5F / 1H

CAMPAGNE DE PROMOTION ancienneté moyenne par type de promotion		
Ancienne qualification	Nouvelle qualification	Ancienneté moyenne
Technicien supérieur	Chargé d'études A	9 ans
Attaché d'études	Chargé d'études A	2 ans 6 mois
Chargé d'études A	Chargé d'études B	5 ans 6 mois
Chargé d'études B	Directeur d'études	5 ans 3 mois

PROMOTION AUTOMATIQUE à effet du 1er janvier 2015										
qualification 2015	Chargé d'études A		Total Chargé d'études A	Chargé d'études B		Total Chargé d'études B	Directeur d'études		Total Directeu r d'études	Total général
	F	M		F	M		F	M		
Chargé d'études B							4	9	13	13
Chargé d'études A				14	9	23				23
Attaché d'études	18	6	24							24
Technicien Supérieur	10		10							10
Total général	28	6	34	14	9	23	4	9	13	70

Journée du 9 avril 2015
Consolidation

	Jour de la grève: % d'absences constatées sur effectifs totaux	Consolidation 8 jours après : taux de grévistes sur effectifs totaux
Etablissement public	14%	2,57%
Droit privé	16%	0,46%
DRS	10%	5,04%
Droit privé	8%	1,91%
Services centraux	11%	0,89%
Droit privé	11%	0,00%
DEOF	4%	0,40%
Droit privé	3%	0,00%
DSB	28%	1,67%
Droit privé	29%	0,00%
DFE	34%	0,32%
Droit privé	34%	0,00%
DRT/DIDL	38%	1,22%
Droit privé	55%	0,58%
Réseau DR	10%	1,48%
Droit privé	9%	0,74%