

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

21 mai 2015

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
Questions des séances précédentes				
	CFE-CGC	<i>Avancements</i>	<p>Quel est le nombre de points moyens pour l'établissement Angers-Paris par direction, classification, et sexe en distinguant les salariés selon leur implantation géographique (Paris-Angers-Metz).</p> <p>La notion direction s'entend au sens de l'établissement Angers-Paris. Selon l'organigramme détaillé, il y a 6 directions.</p>	Cf tableau en annexe 1.
	UNSA	<i>Campagne d'avancements</i>	<p>Réponse à la question n°2975 d'avril 2015 relative au bilan complet de la campagne d'avancements 2015.</p> <p>QUESTION N° 2975 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : BILAN DE CAMPAGNE AVANCEMENTS 2015</p> <p>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.</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion du 21 mai 2015.</p>	<p>La campagne n'est pas encore terminée, le second tour d'attribution des points est en cours.</p> <p>Le bilan de la campagne d'avancement sera donc transmis ultérieurement.</p>

1	CFDT	Etude de rémunération	La CDC procède-t-elle à des études de rémunérations par comparaison avec le marché du travail ? Quelles sources (Médias, prestataire, etc.) utilise-t-elle dans ce domaine ? Certains salariés se voient indiquer que leur salaire serait au-dessus de ceux du marché : Pourquoi leur refuse-t-on la communication de ces études comparatives ? En 2014 et 2015, quels types de poste ont été concernés par ces comparaisons ?	A la CDC, les études de rémunérations sont réalisées sur la base du marché interne (base de données de l'ensemble des rémunérations privé) et du marché externe. Le marché externe est appréhendé par l'enquête de rémunération annuelle Tower Watson notamment sur les métiers du secteur bancaire. Les données relatives à la rémunération des salariés sont confidentielles et ne peuvent faire l'objet de diffusion. Les études de rémunération peuvent être effectuées sur l'ensemble des postes. La liste est trop exhaustive pour être fournie. A titre informatif en 2014, 205 études ont été réalisées et 102 en 2015 à la date du 19/05/2015.
2	CFDT	Activité professionnelle secondaire	Un salarié souhaitant créer une SAS avec son épouse, dans le secteur de syndic et transaction immobilière, sur une aire géographique limitée, sans rémunération pour lui-même (participation au capital seulement), doit-il en informer la CDC ? (Cf article 37 de la Convention collective).	Aux termes du code de déontologie de la Caisse des dépôts du 1 ^{er} août 2012, il est autorisé pour un collaborateur de l'Etablissement d'exercer, sous conditions, une autre activité. Si cette activité est rémunérée, ils doivent solliciter l'autorisation de leur hiérarchie. Par ailleurs, en aucun cas, cette activité doit les placer dans une situation de conflits d'intérêts par rapport à la Caisse des dépôts. Si une telle situation était avérée, il devrait immédiatement en avvertir leur hiérarchie et prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser ce conflit d'intérêts. S'agissant d'un mandat social exercé dans une société commerciale, comme il ressort de la question posée, le collaborateur doit déclarer ce mandat social. Cette déclaration est effectuée auprès du correspondant « déontologie » de la direction dont relève le collaborateur et renouvelée annuellement lors de la campagne de déontologie. Ci-dessous un extrait du code de déontologie relatif à l'accomplissement du service. Accomplissement du service Les collaborateurs qui, en sus de leurs fonctions, seraient amenés à exercer une autre activité, s'obligent à ne pas exécuter leur activité secondaire si celle-ci est de nature à compromettre les intérêts de la Caisse des Dépôts et, s'ils peuvent l'exécuter, à respecter les règles de déontologie qui leur sont applicables. Ils s'assureront en particulier que cette activité est compatible

				avec les obligations ¹ contractuelles, légales, réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles, auxquelles ils sont soumis. Ils doivent formellement solliciter l'autorisation de la Direction des Ressources Humaines pour toute activité exercée pendant leur temps de travail quelle que soit la nature de cette activité (formations, interventions à des conférences externes...) lorsque cette activité est rémunérée, exception faite de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou de mandats électifs publics.
3	CGT	Subvention USAC	Pouvez-vous nous préciser comment est calculée la subvention versée à l'USAC ?	La subvention versée aux USAC s'inscrit dans une enveloppe forfaitaire globale définie en concertation avec les USAC et la CDC.
4	CGT	MATT-Temps partiel	Un salarié à temps partiel peut-il prétendre à la MATT pour toute quotité de temps partiel ?	La quotité de temps partiel, ajoutée à la durée non travaillée au titre de la MATT, ne peut conduire un salarié à travailler moins de 50 %.
5	CGT	Autorisation d'absence	Pouvez-vous nous indiquer les réponses, pour une salariée dont une absence doit intervenir lors de venue/naissance d'un enfant : Cette salariée peut-elle bénéficier et cumuler 2 dérogations distinctes journalières : - Prénatal jusqu'à la naissance de l'enfant 1 h/j - Postnatale jusqu'au 18 mois de l'enfant 1h/j	a) Prénatal jusqu'à la naissance de l'enfant 1 h/j : oui b) Postnatale jusqu'au 18 mois de l'enfant 1h/j : non, dispositif applicable uniquement aux personnels de droit public – pour les personnels sous convention collective, c'est le congé de naissance de 28 jours qui peut être accordé en vertu de l'article 89-2 de la convention collective, qui a ainsi remplacé la dérogation post-natale. Les dispositions de l'Accord-cadre 2015-2017 prévoient l'engagement d'un groupe de travail en juin 2015 visant à l'étude des conditions d'harmonisation des dispositifs en vigueur.
6	CGT	Formation	Avec le CPF, est-ce qu'une formation sur Excel peut être refusée car « ne pouvant pas être rattachée à un besoin professionnel » et sachant que la personne ne sera plus « invitée à effectuer cette formation dans le cadre du DIF » ?	Il n'est pas possible de demander une formation EXCEL via le CPF, celui-ci étant réservé aux formations diplômantes et qualifiantes Elle sera prise sur le plan de formation au titre du développement des compétences
7	CGT	Jours de bonification	QUESTION N° 2964 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : GESTION DU	Les périodes de consommation de congés sont programmées en tenant compte des nécessités de service. L'article 92.4 est explicite sur la répartition de la consommation des congés ; si,

TEMPS / BONI

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.

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 1 er mai et le 31 octobre de l'année N. Ces jours de bonification sont accordés dans les conditions fixées ci-dessous et rappelées dans la note annuelle relative aux congés payés :

- 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.

Les jours de bonification acquis durant les périodes susvisées peuvent être pris durant toute l'année N.

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 ?

REPONSE DE LA DIRECTION

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.

Pour mémoire :

Art 92.4 – Période du 1er 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

pour raison de service, un responsable hiérarchique est amené à empêcher la consommation des droits à une période demandée par le salarié, cela induit qu'il soit en mesure de fixer la consommation des congés en période d'été sur 2 semaines civiles, à une autre période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

			droits à congé si ceux-ci ne dépassent pas 10 jours ouvrés.	
			Nous souhaiterions revenir sur la question n° 2964, ci-dessus : lors de la réunion de DP du 17/04/2015 qui a donné lieu à la réponse, nous avons évoqué le souci rencontré par plusieurs salariés qui ont été amenés, à la demande de leur hiérarchie, à poser leurs congés sur 10 jours mais pas sur deux semaines civiles. Très souvent cette situation a été fortement sollicitée pour faciliter le relais entre les personnes d'un même service pour la bonne continuité de l'activité. Aussi, nous vous demandons de bien vouloir nous dire si, lorsqu'un salarié qui ne veut pas perdre son droit aux jours de bonification, peut refuser ? Est-ce que sa hiérarchie peut exercer une pression ? Sur quel texte peut-elle refuser les congés sur deux semaines civiles ?	
8	CGT	Procédure billet d'avion ultramarin	<p>QUESTION N° 2967 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : CONGES ULTRAMARINS</p> <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 ? b) A qui faut-il s'adresser pour une demande de prise en charge ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <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.</p> <p>Nous souhaiterions revenir sur la question n° 2967 et nous vous demandons de bien vouloir nous fournir la procédure de gestion ?</p>	La procédure de gestion est en cours. Une fiche technique sera diffusée au cours du semestre.

9	CGT	Prime déploiement SATURNE	Pouvez-vous nous fournir pour DEOF, DFIN, DDTR, DRS et DSB la répartition des différentes primes allouées en notifiant par niveau de prime les critères de niveau et surtout en respectant les implications des différentes directions au regard de ce gigantesque projet ?	La note sur les modalités d'attribution de la prime SI sera transmise aux membres du CTL IDF puis remise en séance des DP lors de la réunion du 10 juin 2015.
10	CGT	Apprentis	Pouvez-vous nous dire où en est-on de la mise en œuvre du chapitre 10-1 Conditions de travail des apprentis de l'accord-cadre signé le 19/03/2015, quand à l'octroi des congés sur l'année civile pour tous les apprentis de l'EP ?	Les conditions de mise en œuvre sont actuellement en cours de définition.
11	CGT	PVO	Pouvez-vous nous expliquer et nous fournir la méthode de calcul de l'Indemnité Compensatrice de PVO ?	Le montant de l'ICPVO est le montant de la dernière PVO versée sur une année complète. Par exemple, pour une personne effectuant une mobilité le 1/05/2015, si la personne est éligible à l'ICPVO, c'est le montant de sa PVO 2014 (versée en mars 2015) qui lui sera garantie.
12	CGT	PVO	Pouvez-vous nous dire par classification combien de salariés ont un taux de PVO non conforme, lors du transfert du montant de PVO à un taux de PVO (tel que prévu par la note de cadrage présenté lors du CMPC du 21/06/2011- nommée : note de cadrage PVO de la RH- EP) ? Nous souhaiterions la réponse comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Combien de salariés sont à un taux de 6% et devraient avoir un taux de 8 % (par classification, F/H) ? • Combien de salariés sont à un taux de 7 % et devraient avoir un taux de 8 % (par classification, F/H) ? • Combien de salariés sont à un taux de 9 % et devraient avoir un taux de 10 % (par classification, F/H) ? • Combien de salariés sont à un taux de 11 % et devraient avoir un taux de 12 % (par classification, F/H) ? • Combien de salariés sont à un taux de 13 % et devraient avoir un taux de 15 % (par classification, F/H) ? • Combien de salariés sont à un taux de 14 % et devraient avoir un taux de 15 % (par classification, F/H) ? 	Le tableau en annexe 2 présente par qualification d'emploi, le nombre de salariés dont la PVO n'est pas définie sur un taux cible prévu par la note de cadrage du CMPC du 21/06/2011. S'agissant des situations individuelles soumises à des dispositions contractuelles, il ne peut être conclu que les salariés concernés verront automatiquement leur PVO redéfinie sur un taux cible, inférieur ou supérieur au taux actuel.

13	CGT	PVO	<p>Pour faire suite à notre question 2933 du 19/03/2015 dont la fin de la réponse est : « Le processus de normalisation des contrats qui existaient avant la réforme est en cours et s'inscrit dans le temps » :</p> <p>a) Pouvez-vous nous dire si le processus a bien démarré ?</p> <p>b) Pouvez-vous nous affirmer que les contrats de travail ou les avenants sont correctement rédigés depuis cette date ?</p> <p>c) Pouvez-vous nous informer quelles sont les classifications les plus touchées par cette erreur de rédaction ?</p> <p>d) Aussi, nous vous demandons de bien vouloir nous donner pour chaque taux de PVO (5 %, 8 %, 10 %, 12 %, 15 % et 20 %) le nombre de personnes répartis par classification ?</p> <p>e) Pouvez-vous enfin nous définir votre vision du calendrier de correction (mois et année)</p>	<p>Le processus de normalisation a été engagé et demeure d'actualité.</p> <p>Les clauses contractuelles fixant l'attribution des PVO sont conformes aux dispositions internes et leur application répond à l'esprit du cadrage présenté au CMPC du 21/06/2011.</p> <p>Les modifications nécessaires sont réalisées selon le rythme de l'évolution des contrats de travail des salariés concernés.</p>
14	CGT	Temps partiel	<p>Est-il possible de prendre un temps partiel mensualisé ou annualisé ?</p>	<p>Art 64.2 de la convention collective :</p> <p>La répartition des horaires à temps partiel peut être fixée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel, sous réserve des dispositions spécifiques applicables au congé parental d'éducation</p>
15	CFDT	Mise à disposition d'un local à Arcueil	<p>Le personnel de DEOF dispose d'une pièce équipée de plusieurs postes informatiques à Arcueil. Ce dispositif fonctionne bien pour des personnes de passage, (à la journée notamment) tant du point de vue des salariés que de l'encadrement. Il a un intérêt renforcé en cas de perturbation des transports. La CDC a-t-elle l'intention de pérenniser ce local au-delà de 2015 ? La CFDT souhaite l'ouverture de ce type de local pour d'autres Directions que DEOF, au moins à Arcueil.</p>	<p>Le local sera disponible jusqu'à fin 2015. La direction étudiera alors si le besoin demeure.</p> <p>Depuis son installation, début 2014, des échanges ont lieu tous les 6 mois avec DEOF sur l'utilisation de cet espace.</p>
16	CFDT	EIS	<p>Pouvez-vous nous indiquer TOUS les EIS actuels, ou le lien pour les consulter sur CD média ?</p>	<p>Les EIS annexés au protocole ARTT sont en ligne, en annexe du protocole (<i>Lien : vous/la-direction-des-ressources-humaines/accords-collectifs</i>).</p> <p>En revanche, cette liste ne tient pas nécessairement compte des évolutions intervenues après la signature du protocole, une actualisation devra être mise en œuvre.</p>

17	CFDT	Campagne d'avancement	Dans le cadre de la campagne d'avancement AC, combien de salarié(e)s ont obtenu entre 1 et 10 points en 2015 ? (avec répartition H/F et par classification). Parmi ces salarié(e)s comment se répartissaient leurs points entre 2013 et 2014 ?	Cf tableaux en annexe 3.
18	UNSA	Epargne salariale –FONGEPAR-versements exceptionnels PEE-PERCO	Merci de nous indiquer les modalités applicables aux versements exceptionnels annuels sur le PEE et le PERCO ? Sont-ils cumulables ? Quelle est la procédure ?	<p>Versement exceptionnel PEE : Dans l'accord PEE signé le 31-12-2009, il est stipulé à l'article 8.3 relatif au versement exceptionnel : "l'adhérent peut effectuer une fois par année civile un versement exceptionnel par chèque accompagné du bulletin de versement ad hoc dûment renseigné, qu'il adressera au service gestionnaire du PEE. Le versement exceptionnel ne peut être inférieur à 160 euros par support de placement en vertu de l'arrêté interministériel d'application de l'article R 3332-9 du code du travail".</p> <p>Versement exceptionnel PERCO : Dans l'accord PERCO signé le 31-12-2009, il est stipulé à l'article 3/1 alinéa 3 relatif au versement exceptionnel : "l'adhérent peut effectuer une fois par année civile un versement exceptionnel par chèque accompagné du bulletin de versement ad hoc dûment renseigné, qu'il adressera au service gestionnaire du plan. Le versement exceptionnel ne peut être inférieur à 160 euros par support de placement en vertu de l'arrêté interministériel d'application de l'article R 3332-9 du code du travail".</p> <p>Cumuls des versements : L'ensemble des versements (PEE + PERCO) : mensuels programmés, primes résultant de l'accord d'intéressement et versement exceptionnel ne peuvent pas excéder le quart de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel de l'adhérent.</p>
19	UNSA	Formations langues	Merci de bien vouloir compléter la réponse à la question posée par l'UNSA en avril dernier concernant l'actualisation de la fiche consacrée aux formations langues sur le site RH de CD Media.	<p>La fiche existe dans le répertoire de formation, c'est la fiche T230101</p> <p>La rubrique sur CD media : http://cdcmedia.serv.cdc.fr/vous/votre-carriere/se-former/#outil_sommaire_6</p>

20	UNSA	Salariés statutaires et convention collective	Quel est le nombre de salariés statutaires (CANSSM) ayant opté en 2012, 2013 et 2014 pour le statut de salariés sous convention collective ?	En 2012, 19 agents sous statut CANSSM ont opté à la convention collective CDC, 18 en 2013 et 14 en 2014.
21	CFE-CGC	Saturne	Sur quels critères les primes liées au projet SATURNE ont-elles été attribuées ? Quelle était la hiérarchie de ces critères ? Comment se fait-il que des personnes ayant été présentes la quasi-totalité du projet aient été exclues de l'enveloppe au motif qu'elles aient effectuées une mobilité avant le démarrage?	La note transmise par la Direction des services bancaires sera communiquée aux Délégués du personnel lors de la réunion du 10 juin 2015.

Campagne 2015 avancements privés établissement Angers Paris
(hors DET indice sup. 1100)

Moyenne de points par directions regroupée par implantations géographique, classification et sexe.

Directions	ANGERS														Moy. ANGE RS	METZ										Moy. METZ	PARIS														Moy. PARIS	Moy. Gale				
	AET		Moy.	CEA		Moy.	CEB		Moy.	DET		Moy.	TSU			Moy.	CEA		Moy.	CEB		Moy.	DET		Moy.		TSU		Moy.	AET		Moy.	CEA		Moy.	CEB		Moy.	DET				Moy.	TSU		Moy.
	F	M	AET	F	M	CEA	F	M	CEB	F	M	DET	F	M		TSU	F	M	CEA	M	CEB	M	DET	F	M		TSU	F	M	AET	F	M	CEA	F	M	CEB	F	M	DET	F			M	TSU		
Direction de la Gestion	10	24	17	20	20	25	25	30	30	30	11	0	9	18	18	16	17	26	26			9	14	10	12	11	11	5	10	7							10	10	10	9	13					
Direction de la Gouvernance IRCANTEC				14	14	19		19		20	20		15	15	16											12	12	14		14					10	10	12		12	12	15					
Direction de la Relation Clients	22		22	14	14		16	16	20		20	12		12	15											15	15									7		7	9	13						
Direction des Ressources Humaines				16	16		12	12	22	18	19	10		10	16													15		15	16	16		22	22	12		12	15	16						
Direction du Pilotage	20		20		25	25	16	18	18	26	12	17			18		14	14				26	26		20			13	18	14	15	15		11	11				13	16						
Direction Solidarité et Autres Fonds									25	25					25											12	0	6	16		16	25	25	16		16	12	11	12	14	14					
Moyenne générale	17	24	19	16	18	17	18	18	18	26	18	22	11	8	10	17	18	15	17	26	26	26	26	9	14	10	13	12	0	10	14	14	14	18	18	16	13	14	11	11	11	12	14			

Sur le périmètre des collaborateurs de statut privé, au 31/12/2014 :

Sexe	Qualification	Taux de PVO	Nombre d'agents
F			62
		4	3
	CEA		1
	CEB		1
	DET		1
		6	14
	AET		2
	CEA		1
	CEB		2
	DET		9
		7	17
	CEB		5
	DET		12
		9	13
	CEA		1
	CEB		4
	DET		8
		11	5
	DET		5
		13	4
	DET		4
		14	6
	CEB		1
	DET		5

H			58
		3	1
	DET		1
		4	1
	CEB		1
		6	17
	CEA		2
	CEB		5
	DET		10
		7	19
	CEA		1
	CEB		5
	DET		13
		9	12
	CEA		1
	DET		11
		11	4
	DET		4
		13	2
	DET		2
		14	2
	DET		2
Total général			120

	Nombre de personnes ayant de 1 à 10 points AC inclus (20 mai 2015)	Dont Hommes	Dont Femmes
TSU	31	8	23
AET	19	7	12
CEA	62	22	40
CEB	55	20	35
DET	63	37	26

2013

	Non présent	0	1-10 inclus	11-20 inclus	21-30 inclus	> 30	Total général
TSU	3	17		11			31
Femmes	3	11		9			23
Hommes		6		2			8
AET	11	2	3	3			19
Femmes	6	1	3	2			12
Hommes	5	1		1			7
CEA	4	22	14	22			62
Femmes	3	9	13	15			40
Hommes	1	13	1	7			22
CEB	5	20	8	21		1	55
Femmes	4	11	6	14			35
Hommes	1	9	2	7		1	20
DET	3	18	11	29		2	63
Femmes	1	6	3	15		1	26
Hommes	2	12	8	14		1	37
Total général	26	79	36	86		3	230

2014

	Non présent	0	1-10 inclus	11-20 inclus	21-30 inclus	> 30	Total général
TSU	2	5	6	14	4		31
Femmes	2	5	4	10	2		23
Hommes			2	4	2		8
AET	7	3	7	1	1		19
Femmes	4	2	5	1			12
Hommes	3	1	2		1		7
CEA	3	5	21	26	7		62
Femmes	2	4	16	13	5		40
Hommes	1	1	5	13	2		22
CEB	2	2	13	28	8	2	55
Femmes	2		9	20	3	1	35
Hommes		2	4	8	5	1	20
DET	4	6	7	34	10	2	63
Femmes	2	2	4	16	2		26
Hommes	2	4	3	18	8	2	37
Total général	18	21	54	103	30	4	230