



REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

10 juin 2015

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
Questions des séances précédentes				
	CGT	Saturne	QUESTION N° 2995 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : PRIME DEPLOIEMENT 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 ? REPOSE DE LA DIRECTION 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.	La note relative à la mise en place d'un dispositif de primes exceptionnelles lié au projet de changement de système d'information bancaire est remise aux délégués du personnel en séance (cf annexe).
Question posée lors de la séance du 21 mai				
	CGT	Etude de rémunération	Question posée en séance lors de la réunion du 21 mai 2015 En référence à la question n°2987, sur le nombre d'études réalisées (205 en 2014 et 102 en 2015), quels sont les types de recrutements pris en compte ?	Les études de rémunérations portent sur tous les types de recrutements : CDP courts, CDP longs, CDI, mobilité interne (inter et intra direction), demande de positionnement.

1	CFDT	<i>DIF Séniors</i>	Combien de salarié(e)s de + 55 ans ont 120 h disponibles au titre du DIF au 31/12/2014 (par classification et répartition H/F) Le droit individuel à formation des séniors est inscrit dans l'accord inter générationnel : à ce titre quelles sont les étapes dans la demande de DIF, dans l'attente de la mise en œuvre du CPF durant la période transitoire en 2015 ?	Il s'agit des compteurs au 01/01/2015 et non pas au 31/12 car il faut tenir compte des droits acquis au titre de 2014 (les compteurs tournent le 1 ^{er} janvier) : <table border="1" data-bbox="1406 268 2161 507"> <thead> <tr> <th colspan="4">DIF PLAFONNES A 120H POUR LES SALARIES DE + 55 ANS</th> </tr> <tr> <th>Code population</th> <th>Femme</th> <th>Homme</th> <th>Total général</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Droit privé</td> <td>182</td> <td>157</td> <td>339</td> </tr> <tr> <td>Droit public</td> <td>572</td> <td>328</td> <td>900</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>754</td> <td>485</td> <td>1239</td> </tr> </tbody> </table> En 2015, la procédure de demande de DIF ne change pas.	DIF PLAFONNES A 120H POUR LES SALARIES DE + 55 ANS				Code population	Femme	Homme	Total général	Droit privé	182	157	339	Droit public	572	328	900	Total général	754	485	1239
DIF PLAFONNES A 120H POUR LES SALARIES DE + 55 ANS																								
Code population	Femme	Homme	Total général																					
Droit privé	182	157	339																					
Droit public	572	328	900																					
Total général	754	485	1239																					
2	CFDT	<i>Communication</i>	La CDC a-t-elle communiqué dans CdMédia sur le récent décès du Directeur de la MIRPS ? Si non, envisage-t-elle de le faire ? La CFDT le souhaite tant d'un point de vue professionnel qu'humain.	L'information concernant la regrettable disparition du responsable de la MIRPS a été largement relayée par la Direction à l'occasion notamment des réunions des instances représentatives où son action et son travail ont pu être salués. Une communication est aussi prévue dans CD Media et abordera le fonctionnement de la MIRPS.																				
3	CFDT	<i>Dispositif EPA</i>	Les éléments relatifs aux dates d'ancienneté (CDC et groupe CDC) des salariés ne figurent plus dans le dispositif EPA alors qu'ils figuraient dans le dispositif d'évaluation antérieur : la CFDT demande que ces indications soient rétablies dans le dispositif EPA 2016.	Quelle que soit la population, les dates Groupe et CDC ne sont pas des dates « d'ancienneté » mais des dates de 1 ^{ère} entrées. Elles ne peuvent donc être retenues comme date de référence d'ancienneté pour les salariés.																				
4	CFDT	<i>Indemnité de départ en retraite (IDR)</i>	Quel est le service et les noms des correspondants au sein de ce service chargé d'informer les salariés du montant de leur indemnité de départ en retraite (IDR) ?	DHGA20 Lettres A – L : Joséphine GOMIS & Magdalena SEKUNA Lettres M – Z : Nathalie BRAULT & Sylvie MAZARS																				
5	CFDT	<i>Evaluation d'IDR</i>	Existe-il un formulaire afin de constituer une demande d'évaluation d'IDR et, dans l'affirmative, où peut-on se procurer ce formulaire ?	Il n'existe pas de formulaire.																				

6	CFDT	Indemnité de départ en retraite (IDR)	En l'absence de formulaire permettant de constituer une demande d'évaluation d'IDR, sous quelle forme les salariés doivent-ils adresser au service compétent une demande d'évaluation de son IDR ?	La demande doit se faire soit par mail soit par courrier adressé à DHGA20, en précisant la date de départ envisagée à la retraite.
7	CFDT	Indemnité de départ en retraite (IDR)	Dans quel délai le service compétent en matière d'IDR doit-il répondre à une demande d'information relative à l'évaluation d'une indemnité de départ en retraite ?	A réception de la demande, le traitement se fait dans un délai maximum d'une semaine.
8	CFDT	Indemnité de départ en retraite (IDR)	Sous quelle forme le service compétent en matière d'IDR adresse-t-il une réponse chiffrée au salarié auteur d'une demande d'information relative à l'évaluation de son IDR ?	Sous forme de mail comportant en PJ la simulation du montant de l'IDR.
9	CFDT	Indemnité de départ en retraite (IDR)	Une réponse chiffrée adressée par le service compétent en matière d'IDR au salarié auteur d'une demande d'information relative à l'évaluation de son IDR comporte-t-elle le détail des calculs qui ont permis de déterminer le montant d'une telle indemnité ? Dans l'affirmative, la CFDT demande à la CDC de lui fournir un exemple de détail du calcul d'IDR tel qu'il est adressé au salarié.	Oui le détail du calcul est communiqué et formalisé par une feuille de calcul.
10	UNSA	Apprentis	Pouvez-vous nous indiquer précisément sur quels emplois, avec quels niveaux de diplôme et sur quels types de contrats les apprentis peuvent-ils être recrutés à la CDC à l'issue de leur apprentissage ?	Les apprentis peuvent être recrutés à la Caisse des Dépôts à l'issue de leur contrat d'apprentissage sur des postes en contrats pérennes (CDI de droit privé), dans le champ délimité par le décret de 1998, ou non pérennes (CDP court et CDP long), dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires. Ils doivent en tout état de cause répondre aux attentes du poste en matière de compétences et de savoir être.
11	UNSA	Douches 56 rue de Lille	Une des deux douches du 56 rue de Lille est condamnée depuis quelque temps : la porte de douche, fragilisée depuis longtemps, est tombée et s'est brisée sur une collègue. Quand seront effectués réellement les travaux de réparation ?	La douche a été remise en service lundi 1 ^{er} juin. Une nouvelle paroi sera posée d'ici la fin du mois de juin pour un meilleur confort.

12	UNSA	<p align="center">Campagne avancements 2015 DRS Bordeaux</p>	<p>Merci de nous communiquer la moyenne des points attribués au titre de la campagne d'avancements accord-cadre 2015 pour l'établissement de Bordeaux.</p>	<p>Campagne d'avancements privés 2015 : moyenne d'attribution de points pour l'établissement de Bordeaux :</p> <p>DRSBX Répartition des augmentations par classifications et par sexe</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classif./Sexe</th> <th>Nb</th> <th>%</th> <th>Moy.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DET</td> <td>17</td> <td>30,4%</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>10</td> <td>17,9%</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>7</td> <td>12,5%</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>14</td> <td>25,0%</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>7</td> <td>12,5%</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>7</td> <td>12,5%</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>9</td> <td>16,1%</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>7</td> <td>12,5%</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>2</td> <td>3,6%</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>2</td> <td>3,6%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>2</td> <td>3,6%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>TSU</td> <td>14</td> <td>25,0%</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>9</td> <td>16,1%</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>5</td> <td>8,9%</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>56</td> <td>100,0%</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table>	Classif./Sexe	Nb	%	Moy.	DET	17	30,4%	17	F	10	17,9%	19	M	7	12,5%	14	CEB	14	25,0%	18	F	7	12,5%	20	M	7	12,5%	17	CEA	9	16,1%	15	F	7	12,5%	16	M	2	3,6%	13	AET	2	3,6%	10	M	2	3,6%	10	TSU	14	25,0%	12	F	9	16,1%	12	M	5	8,9%	12	Total	56	100,0%	16
Classif./Sexe	Nb	%	Moy.																																																																	
DET	17	30,4%	17																																																																	
F	10	17,9%	19																																																																	
M	7	12,5%	14																																																																	
CEB	14	25,0%	18																																																																	
F	7	12,5%	20																																																																	
M	7	12,5%	17																																																																	
CEA	9	16,1%	15																																																																	
F	7	12,5%	16																																																																	
M	2	3,6%	13																																																																	
AET	2	3,6%	10																																																																	
M	2	3,6%	10																																																																	
TSU	14	25,0%	12																																																																	
F	9	16,1%	12																																																																	
M	5	8,9%	12																																																																	
Total	56	100,0%	16																																																																	
13	UNSA	EPA	<p>Suite à la campagne EPA 2015, combien de collaborateurs ont demandé à rencontrer la RH fédérale (répartition par site géographique /direction) ?</p>	<p>186 collaborateurs ont demandé à rencontrer la DRH, dont la répartition est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - DEOF : 8 - DRS Bordeaux : 7 - DRS Angers-Paris : 2 - DRS Fonctions mutualisées : 0 - DSB : 23 - DFE : 17 - DRH : 13 - Services Centraux : 31 - DRT / DIDL : 85 																																																																

14	UNSA	Campagne avancements accord-cadre 2015 – attribution du reliquat	A quel moment le reliquat de l'enveloppe de points (environ 1000 points) sera-t-il attribué ? Merci de nous en communiquer la répartition (nombre de bénéficiaires, par qualification, direction, H/F).	Les points seront distribués sur la paye de juin. Le bilan sera présenté en juillet.
15	UNSA	Demandes DIF-CPF	Des salariés continuent à nous faire remonter les difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'ils demandent à bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF-CPF. Plusieurs RH métiers indiquent se trouver dans l'incapacité de répondre à ces demandes, arguant de l'attente d'une procédure. Ceci est donc en totale contradiction avec les réponses apportées par la DRH fédérale tant aux questions DP et DS comme lors de la réunion ad-hoc consacrée à ce sujet le 26 mai dernier. Qu'en est-il exactement ? A quel moment une procédure claire sera-t-elle établie afin que les services RH de proximité puissent répondre aux collaborateurs et que ceux-ci puissent utiliser leurs droits de formation individuelle 2015 (et antérieurs) ?	Un message a été adressé aux RH métiers, leur précisant les modalités de gestion des demandes de DIF classique et DIF sénior pour l'année 2015. Durant cette année de transition, la démarche retenue est de prendre comme référence les pratiques de 2014.
16	UNSA	Mobilité	Pouvez-vous nous confirmer qu'il est possible de faire une demande de mobilité à la CDC en toute confidentialité ? Pouvez-vous nous confirmer qu'il n'est pas obligatoire pour effectuer une mobilité d'avoir été en fonction dans le même poste au minimum 3 ans ? Pouvez-vous nous confirmer qu'il n'y a aucune obligation lorsqu'on postule sur Mobil'idées d'avertir sa hiérarchie directe de cette démarche ou d'avoir l'aval de celle-ci ? Même question concernant la RH métier ou de proximité, merci de nous confirmer qu'un collaborateur n'a pas l'obligation de l'avertir s'il postule sur un poste ? Pouvez-vous nous expliquer pourquoi certains recruteurs de la DRH fédérale appellent les collaborateurs sur leur téléphone	Il est possible de faire une demande de mobilité en toute confidentialité. S'agissant de l'obligation d'occuper un poste sur 3 ans avant mobilité, il n'y a pas de règles écrites. La moyenne d'ancienneté sur un poste se situe plutôt au-delà de 3 années. Certaines mobilités s'effectuent avec une ancienneté moindre dans la mesure où les parties contractantes (l'intéressé, les RH métiers d'accueil et de départ) sont d'accord. Néanmoins, certaines prises de fonction nécessitent un investissement conséquent en termes d'accompagnement individuel. Dans ce cas, il peut être demandé au salarié de s'engager pour une période de 3 ans. Non, il n'y a aucune obligation d'informer sa hiérarchie lors d'une démarche de mobilité. La démarche d'information incombe à l'intéressé tant que la mobilité n'a pas été conclue entre les différentes parties.

			portable en leur indiquant que les téléphones fixes ne sont pas sécurisés et qu'ils ne doivent pas avertir leur RH de proximité de tels appels ?	Les chargés de recrutement sont susceptibles d'appeler le candidat sur un téléphone portable afin d'assurer la confidentialité des échanges, lors d'une démarche de mobilité. Il arrive, en effet, que certains collaborateurs travaillant en équipe renvoient leur poste sur leur collègue ou un secrétariat en cas d'absence. Cette pratique ne remet pas en question la sûreté du système téléphonique interne.																																																													
17	UNSA	<i>Annuaire CD Media</i>	La DRH et certaines Directions demandent aux personnels de mettre à jour l'annuaire dans CD média, ainsi que leur photo. Y a-t-il une obligation pour le collaborateur de le faire ? Si oui, merci d'indiquer les textes de référence.	Il appartient à chaque collaborateur de mettre à jour ses coordonnées professionnelles pour une bonne identification. L'intégration d'une photo n'est pas une obligation.																																																													
18	CFE-CGC	<i>Points attribués DRS Angers-Paris</i>	Suite à la question posée par la CFE-CGC et aux données transmises en séance en réponse à la question n°2985, la CFE-CGC constate une disparité de traitement entre Paris et Angers à la fois globalement et par direction. Est-ce que la DRS est en mesure d'expliquer cette situation ? Nombre moyen de points (à partir des données transmises par la DRS)	<p>La moyenne des augmentations salariales est de 17 points pour Angers et 13 pour Paris (tableau 1).</p> <p>1) Augmentations par sites et directions :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Angers</th> <th colspan="2">Paris</th> <th rowspan="2">Total Nombre de Avanc. 2015</th> <th rowspan="2">Total Moyenne de Avanc. 2015</th> </tr> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Nombre de Avanc. 2015</th> <th>Moyenne de Avanc. 2015</th> <th>Nombre de Avanc. 2015</th> <th>Moyenne de Avanc. 2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Direction de la Gestion</td> <td>13</td> <td>16</td> <td>31</td> <td>11</td> <td>44</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Direction de la Gouvernance IRCANTEC</td> <td>7</td> <td>16</td> <td>4</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Direction de la Relation Clients</td> <td>7</td> <td>15</td> <td>4</td> <td>9</td> <td>11</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Direction des Ressources Humaines</td> <td>6</td> <td>16</td> <td>5</td> <td>15</td> <td>11</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Direction du Pilotage</td> <td>9</td> <td>18</td> <td>12</td> <td>15</td> <td>21</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Direction Solidarité et Autres Fonds</td> <td>1</td> <td>25</td> <td>18</td> <td>14</td> <td>19</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Moyenne générale</td> <td>43</td> <td>17</td> <td>74</td> <td>13</td> <td>117</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Sur Paris, le nombre de collaborateurs absents de la campagne les années N-2 et N-1 est de 10 contre 1 pour Angers (tableau 2). Ce sont des statutaires ayant opté pour la convention collective pour lesquels la moyenne d'attribution est de 6 points. Cette observation biaise l'exercice de comparaison.</p> <p>Outre ce point, il convient de souligner que la composition des populations comparée n'est pas identique (tableau 3), Paris</p>		Angers		Paris		Total Nombre de Avanc. 2015	Total Moyenne de Avanc. 2015	Étiquettes de lignes	Nombre de Avanc. 2015	Moyenne de Avanc. 2015	Nombre de Avanc. 2015	Moyenne de Avanc. 2015	Direction de la Gestion	13	16	31	11	44	13	Direction de la Gouvernance IRCANTEC	7	16	4	12	11	15	Direction de la Relation Clients	7	15	4	9	11	13	Direction des Ressources Humaines	6	16	5	15	11	16	Direction du Pilotage	9	18	12	15	21	16	Direction Solidarité et Autres Fonds	1	25	18	14	19	14	Moyenne générale	43	17	74	13	117	14
	Angers		Paris		Total Nombre de Avanc. 2015	Total Moyenne de Avanc. 2015																																																											
Étiquettes de lignes	Nombre de Avanc. 2015	Moyenne de Avanc. 2015	Nombre de Avanc. 2015	Moyenne de Avanc. 2015																																																													
Direction de la Gestion	13	16	31	11	44	13																																																											
Direction de la Gouvernance IRCANTEC	7	16	4	12	11	15																																																											
Direction de la Relation Clients	7	15	4	9	11	13																																																											
Direction des Ressources Humaines	6	16	5	15	11	16																																																											
Direction du Pilotage	9	18	12	15	21	16																																																											
Direction Solidarité et Autres Fonds	1	25	18	14	19	14																																																											
Moyenne générale	43	17	74	13	117	14																																																											

				<p>disposant proportionnellement de beaucoup plus de TSU qu'Angers.</p> <p>3) Répartition des qualifications et moyennes des augmentations</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Nombre de Avanc. 2015</th> <th>%</th> <th>Moyenne de Avanc. 2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Angers</td> <td>43</td> <td>37%</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>DET</td> <td>12</td> <td>10%</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>9</td> <td>8%</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>7</td> <td>6%</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>4</td> <td>3%</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>TSU</td> <td>11</td> <td>9%</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Paris</td> <td>74</td> <td>63%</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>DET</td> <td>7</td> <td>6%</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>CEB</td> <td>5</td> <td>4%</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>CEA</td> <td>23</td> <td>20%</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>AET</td> <td>6</td> <td>5%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>TSU</td> <td>33</td> <td>28%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Moyenne générale</td> <td>117</td> <td>100%</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	Étiquettes de lignes	Nombre de Avanc. 2015	%	Moyenne de Avanc. 2015	Angers	43	37%	17	DET	12	10%	22	CEB	9	8%	18	CEA	7	6%	17	AET	4	3%	19	TSU	11	9%	9	Paris	74	63%	13	DET	7	6%	15	CEB	5	4%	19	CEA	23	20%	14	AET	6	5%	10	TSU	33	28%	10	Moyenne générale	117	100%	14
Étiquettes de lignes	Nombre de Avanc. 2015	%	Moyenne de Avanc. 2015																																																									
Angers	43	37%	17																																																									
DET	12	10%	22																																																									
CEB	9	8%	18																																																									
CEA	7	6%	17																																																									
AET	4	3%	19																																																									
TSU	11	9%	9																																																									
Paris	74	63%	13																																																									
DET	7	6%	15																																																									
CEB	5	4%	19																																																									
CEA	23	20%	14																																																									
AET	6	5%	10																																																									
TSU	33	28%	10																																																									
Moyenne générale	117	100%	14																																																									
19	CFE-CGC	Réunion DP	Quelle est la date prévue pour la première réunion post-élections ?	La prochaine réunion DP aura lieu le 9 juillet 2015 de 14h à 16h. Un calendrier sera également proposé à l'issu de cette réunion pour le second semestre.																																																								
20	CFE-CGC	Réservistes	Combien de salariés ont été amenés à faire des journées de réserve militaire en 2014 ? en 2013 ?	Un seul salarié sous convention collective a été amené à demander de tels jours en 2013 et 2014.																																																								
21	CFE-CGC	Accord-cadre	La direction compte-t-elle envoyer l'accord-cadre aux salariés ? Dans l'affirmative, quand ?	L'accord-cadre a fait l'objet d'une parution dans l'intranet et un mail comprenant un lien a été adressé à l'ensemble des salariés le jour de sa signature. Une deuxième diffusion est prévue avec les fiches techniques en cours de réalisation.																																																								



www.groupecaisdesdepots.fr

ÉTABLISSEMENT PUBLIC
DIRECTION DES SERVICES BANCAIRES
Département des Ressources humaines
De la communication et des fonctions d'appui

Paris, le 7 mai 2015

Note à l'attention des membres du Comité technique Ile de France

Objet : mise en place d'un dispositif de primes exceptionnelles lié au projet de changement de système d'information bancaire

Copie : Nathalie Gilly, Paul Peny, Jean-Marie Foucault

Contexte :

Le projet qui a conduit au changement du système d'information bancaire présente des caractéristiques inédites de part sa durée, son ampleur et sa complexité.

Les premiers travaux ont débuté en mai 2010, pour une mise en production le 17 février 2015. Le périmètre a concerné le remplacement de 23 applications existantes par 3 applications couvrant la production bancaire, la banque en ligne, et le décisionnel et a mobilisé au total 90.000 jours/homme. La complexité du projet tient à la place centrale du SI bancaire au sein de l'EP qui impacte 224 flux inter-direction.

Par conséquent, le projet a généré des contraintes significatives pour les équipes, avec notamment deux bascules à blanc, une bascule réelle et un niveau de mobilisation important pendant la plus grande partie du projet.

Ce contexte a conduit à décider l'attribution d'une prime exceptionnelle pour les principaux contributeurs à ce projet.

Direction des relations sociales (DHR)

Retrouver la liste de vos délégués du pers

Caisse des dépôts et consignations
15 quai Anatole France 75700 Paris SP

[2012_tableau_elus-2.pdf](#)

Annexe

Principes d'attribution de la prime :

Les bénéficiaires de cette prime sont les collaborateurs de l'Etablissement Public affectés au moins à 50% de leur temps pour une période de 6 mois minimum sur l'un des projets Saturne (cœur bancaire), Titan (banque en ligne) ou Galileo (décisionnel).

4 niveaux de prime ont été définis pour prendre en compte les différentes contributions sur le projet.

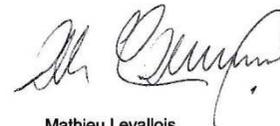
niveau de prime en €	N1	N2	N3	N4
Collaborateurs ne bénéficiant pas de PVO	800	1300	1800	2400
Collaborateurs bénéficiant de PVO	600	1000	1500	2000

Modalités d'attribution :

La liste des bénéficiaires ainsi que le niveau de prime ont été établis en concertation entre la direction du projet SI, les directions métier concernées puis validés par la DRH EP.

Répartition par niveau de prime et par direction

Directions	N1	N2	N3	N4
DSB	17	31	23	17
DEOF	6	3	3	2
DFE	2			
DFIN		6	4	
DRCI	1			



Mathieu Levallois
 Directeur du département des ressources humaines
 de la communication et des fonctions d'appui