



# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

\*\*\*\*\*

9 juillet 2015

\*\*\*\*\*

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
<b>Questions des séances précédentes</b>				
	CFE-CGC	Heures écrêtées	<p><b>QUESTION N° 2950</b> <b>POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC : HEURES ECRETEES</b></p> <p>La CFE-CGC renouvelle sa question de janvier.</p> <p><b>Rappel 29/01/2015 Question n°2861</b> <b>Posée par les délégués du personnel CFE-CGC</b> Quelle est le nombre d'heures écrêtées au 31/12/2014 ?</p> <p><b>Réponse de la direction</b> La direction répondra ultérieurement à cette question, ces données statistiques étant disponibles qu'à compter du mois de mars.</p> <p><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b> Cette information sera transmise en CHSCT puis communiquée aux délégués du personnel.</p>	<p>Le bilan écrêtements des compteurs 2014 a fait l'objet d'une présentation en CHSCT le 15 juin 2015. Le document est remis en séance aux délégués du personnel (document en annexe 1).</p>

	<b>UNSA</b>	<b>Campagne avancement accord-cadre 2015</b>	<p><b>QUESTION N°3023</b>  <b>POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : CAMPAGNE AVANCEMENTS ACCORD-CADRE 2015 – ATTRIBUTION DU RELIQUAT</b></p> <p>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).</p> <p><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b></p> <p>Les points seront distribués sur la paye de juin. Le bilan sera présenté en juillet.</p>	Cf annexe 2.
<b>1</b>	<b>CFDT</b>	<b>EPA</b>	<p>Dans le système EPA, aucune modification des objectifs annuels n'est possible en cours d'année. Puis, en fin d'année, aucune zone spécifique n'est prévue pour mentionner un changement d'objectif. La CFDT souhaite que de tels changements (ajout/suppression/modification) soit mémorisables de manière objective et non dans une zone de commentaire. Cette information contribuera à une meilleure appréciation du niveau d'atteinte des d'objectifs souvent changeants.</p>	<p>L'EPA relève d'une campagne annuelle collective et réalisé à terme échu, soit au début de l'année suivante. L'intéressé prend connaissance de ses nouveaux objectifs (pour l'année à venir) et signe son EPA, en conséquence, il ne paraît guère possible de permettre une modification a posteriori.</p> <p>Un bilan des objectifs fixés est fait par le SHD, c'est donc à celui-ci de signaler si les objectifs ont été modifiés, pour quel motif et éventuellement de préciser si de nouveaux objectifs ont été fixés à l'intéressé.</p> <p>Un champ de saisie permet de consigner ces évolutions éventuelles.</p> <p>Ces exercices officiels n'interdisent évidemment pas des échanges en cours d'année entre un collaborateur et son supérieur hiérarchique direct, que la DRH ne peut qu'encourager.</p>
<b>2</b>	<b>CFDT</b>	<b>EPA</b>	<p>Dans le système EPA, la date d'entrée d'un salarié dans l'emploi semble souvent fausse. Il semble que l'information confonde la date réelle d'entrée de la personne dans l'emploi avec une autre date d'origine inconnue (mise à jour du système ?). La CFDT demande qu'une enquête soit faite sur la méthode d'alimentation de cette date, sur sa fiabilité réelle, et que des actions correctrices interviennent.</p>	<p>Il s'agit de la date d'implémentation du référentiel des emplois dans le SIRH/HRA. Les organisations syndicales en ont été informées dès 2012 à l'occasion des groupes de travail relatifs à la mise en œuvre du dispositif EPA.</p>

3	CFDT	<b>Places vélos</b>	Y a-t-il des places réservées parmi les places pour vélos dans le site d'Austerlitz 2 ? Si oui, merci de nous indiquer à qui ces places sont-elles réservées ?	Il n'y a pas de places réservées dans le parking à vélo d'Austerlitz 2.
4	CFDT	<b>Jours de Boni</b>	En prolongement de la réponse du 17 avril 2015 (question 10 sur la création de jours de boni) qui a rappelé la règle (article 92.4 de la convention collective) obligeant à poser les 2 semaines minimum de congés d'été EXCLUSIVEMENT ENTRE DEUX WEEK-ENDS : La CFDT demande un assouplissement pratique de cette règle. La possibilité de poser 2 semaines entre des jours quelconques (ex : du Mardi au Mardi, etc) permettrait : - un fonctionnement plus souple des unités de travail, - une meilleure disponibilité des interims entre personnels (certains interims sont d'ailleurs imposés par des N+1 un lundi ou un vendredi, rendant quasiment impossible la prise de congé entre 2 week-ends) - une meilleure articulation vie privé (ex : regroupement familial) / vie collective (circulation automobile, etc.) / vie professionnelle.	La CDC applique en l'occurrence les dispositions de l'accord en vigueur.
5	CGT	<b>DP</b>	Pour la 1 <sup>ère</sup> fois une élue DP n'est pas salariée directement de la CDC. Quelles sont les dispositions prises par la direction pour permettre à cette élue d'exercer pleinement son mandat à la CDC vis-à-vis de son employeur ? quand lui seront donnés les moyens matériels d'exercer son mandat ?	Une note d'information à l'attention de l'employeur est adressée. Une note sera également adressée à la Direction où elle est affectée. La salariée bénéficiera des moyens attribués aux DP dans les mêmes délais que tout autre DP.
6	CGT	<b>DP</b>	Les élus CGT demandent l'organisation d'une session de formation rapidement pour les nouveaux élus DP.	L'étude du prestataire est en cours pour une proposition de formation au second semestre 2015.
7	CGT	<b>Gestion du temps : canicule</b>	Sur l'épisode canicule, qui peut se reproduire, l'employeur CDC a conduit le personnel à pouvoir venir dès 7h30 sans souplesse d'octroi alors que les conditions de transports sur l>IDF étaient et restent infernales. Nous sollicitons l'employeur afin qu'il octroie 1h voir plus par jour au personnel qui ont fait l'effort d'être présent sur site.	Pour compléter la mesure d'ouverture des EIS, permettant ainsi aux collaborateurs d'arriver plus tôt, il a été précisé que les temps effectués hors amplitude seraient pris en compte et réintégrés dans les compteurs.

8	CGT	<b>Remboursement frais</b>	A compter du 1er juillet la taxe de séjour est instaurée et généralisée dans tous les hôtels. Malgré les conventions passées avec la CDC celle-ci provoque un dépassement par rapport aux remboursements prévus 110 euros avec petit déjeuner. Les DP CGT demandent que la Direction ajuste le montant des remboursements pour compenser cette hausse des tarifs.	Une étude sur l'impact de cette évolution sera prochainement réalisée par la Direction afin d'apprécier la nécessité d'un ajustement.
9	CGT	<b>Cumul emploi-retraite</b>	Le cumul emploi-retraite permet, sous conditions, de travailler en cumulant revenus professionnels et pension de retraite. Selon la situation, le cumul des revenus est soit intégral, soit partiel. Après liquidation de la pension de retraite, l'intéressé peut reprendre une activité rémunérée dans le public ou dans le privé, que ce soit sous forme salariée ou non salariée (indépendant, profession libérale, etc.). Il peut retravailler auprès de son dernier employeur avant la retraite. 1. Cette possibilité est-elle ouverte à la caisse ? 2. Si oui dans quelles conditions et quels secteurs ? 3. Cela concerne combien de personnes ? 4. Quelle est la procédure pour retravailler à la CDC ? 5. Dans quelle catégorie apparaissent-ils dans le bilan social	Il n'y a eu aucune demande de réembauche d'un salarié de droit privé ayant fait valoir ses droits à la retraite. Il n'existe pas de procédure établie à ce stade.
10	CGT	<b>Remplacement médecins du travail</b>	Comment est organisé sur chaque site le remplacement des médecins du travail pendant leur congé ?	A Paris il y a 2 médecins qui alternent leur prise de congés. A Angers et Bordeaux lorsque les médecins sont en congés, il n'y a pas de consultations et les infirmières gèrent les urgences (appel du 15 si nécessaire).
11	CGT	<b>Apprenti</b>	Un tuteur ou le responsable hiérarchique peut-il obliger un apprenti à poser tous ces congés avant la fin de sa période d'apprentissage?	Comme pour tous collaborateurs de la CDC, la règle qui s'applique est la consommation des congés.
12	CGT	<b>Dossier administratif des salariés</b>	- Pouvez nous rappeler ce qu'est le dossier administratif d'un salarié ? - Quel est son contenu ? - Où est-il conservé ? - Les supérieurs hiérarchiques directs sont-ils autorisés à conserver des pièces du dossier des agents de leur équipe ? - Si oui, lesquelles ?	La composition du dossier du salarié comprend les pièces utiles à la bonne gestion de son contrat ; il n'existe pas de liste type exhaustive des pièces qui constitue le dossier du salarié. Toutefois chaque dossier comporte a minima le contrat de travail du salarié et ses éventuels avenants ainsi que toute pièce demandée lors de l'embauche. Les dossiers sont centralisés à la DRH de la CDC au sein du pôle de la gestion administrative et des données sociales.

13	CGT	<b>Mobilité</b>	<p>- Est-ce qu'un responsable de service ou de direction peut refuser la mobilité d'un salarié vers un autre service ou direction, alors que celle-ci est acceptée par la nouvelle Direction ou service ?</p> <p>- Si oui pouvez-vous nous citer les textes applicables ?</p>	<p>Il n'existe pas de règlement écrit encadrant le dispositif de mobilité. En revanche les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines fixent au collaborateur 3 années d'ancienneté avant de pouvoir envisager une mobilité. Par ailleurs, en cas de mobilité effective, les préavis sont de 2 mois pour un non-cadre et de 3 mois pour un cadre. Ces délais peuvent être revus par le manager pour des raisons de service.</p> <p>Il convient de rappeler que la négociation d'un accord de mobilité est ouverte depuis le 26 juin dernier et que ces questions seront débattues à cette occasion.</p>
14	CGT	<b>Mobilité</b>	<p>Il y a eu un poste crée dans le cadre de la mise en place du fonds d'assurance en déshérence.</p> <p>a) Peut-on connaître la référence de la fiche de poste publiée dans Mobil'Idée ?</p> <p>b) Combien de candidat-e-s se sont présentés sur ce poste ?</p>	<p>La DSB crée 4 postes sur cette activité qui seront pourvus par des mobilités intra direction (BDE réservée). Le remplacement des 4 collaborateurs retenus se fera par publication en BDE ouverte des postes qu'ils occupent actuellement.</p>
15	CGT	<b>Situation MSG</b>	<p>a) Existe-t-il une baisse des demande des prêts ?</p> <p>b) Combien de remboursements anticipés ont été constatés en 2013, 2014 et sur le 1er semestre 2015 ?</p> <p>c) Le personnel de la MSG sont très inquiets, que compte faire la direction et comment compte -t- elle rassurer les équipes ?</p> <p>d) GIPRETE reste en « VRAC » et aucune actualité sur le nouveau SI prévu, qu'en est-il ?</p>	<p>a) Oui, il y a une diminution du nombre des demandes de prêts : lors des 6 premiers mois de 2015, il y a eu 183 offres de prêts signés à comparer à 354 sur les 6 premier mois de 2014.</p> <p>b) Remboursements anticipés (partiel +total) pour des prêts à la consommation et immobiliers :</p> <p>En 2013 : 578 pour un montant de 20 028 k€  En 2014 : 599 pour un montant de 25 511 k€  Au 30 juin 2015 : 437 pour un montant de 25 800 k€</p> <p>c) Des échanges ont lieu en interne au sein de la MSG avec les personnels. D'une part, des réunions régulières (tous les 2 mois) sont organisées au niveau de l'encadrement intégrant notamment les responsables des antennes de Bordeaux et Angers. D'autre part, des réunions de service associant tous les agents travaillant pour l'activité des prêts en visio-conférence afin d'associer ceux des antennes provinciales, sont aussi régulièrement organisées (la dernière a eu lieu fin mai). Pour ces 2 types de réunion, au-delà de la communication traditionnelle qui doit être faite sur l'activité, les projets, l'organisation du travail, des temps sont réservés pour permettre</p>

				<p>à chacun de s'exprimer notamment pour poser des questions, rendre compte des difficultés éventuelles, émettre des propositions, etc.</p> <p>d) Il est inexact d'avancer que GIPRETE serait en « vrac ». Comme pour n'importe quel outil informatique, GIPRETE connaît des incidents. Sont en cause l'automatisation des prélèvements et des virements au format SEPA, qui a généré quelques perturbations, ainsi qu'une panne sur un des serveurs d'ICDC. Ces incidents ont pu être corrigés efficacement par les équipes de la MOA et d'ICDC dans des délais raisonnables.</p>
16	CFDT	<b>Mandat DP</b>	<p>La Direction a-t-elle informé les RH métiers sur les procédures à respecter pour le plein exercice de mandat des délégués du personnel ?</p> <p>Merci de nous communiquer l'écrit que vous avez envoyé aux RH métiers.</p>	<p>Une note va être adressée dans les prochains jours à la Direction de chaque DP élu pour rappel des droits attachés à son mandat.</p> <p>Cette note sera transmise aux services de la gestion administrative, au service RH métier et à l'organisation syndicale du DP.</p>
17	CFDT	<b>Utilisation voiture de fonction/voiture de service</b>	<p>Quels sont les textes internes à la CDC concernant d'une part l'utilisation des voitures de fonction et d'autre part les voitures de service ?</p>	<p>Les règles de gestion des véhicules de fonction et de service figurent dans la note de service du Secrétaire général en date du 1<sup>er</sup> mars 2013. Cette note fera prochainement l'objet d'une mise à jour.</p>
18	CFE-CGC	<b>Entretiens CAP35-45-55</b>	<p>Pourquoi les salariés sont-ils systématiquement dirigés vers les conseillers RH métiers lorsqu'ils sollicitent un entretien « CAP » ?</p> <p>Selon le flash RH n°66 les entretiens parcours professionnels complètent le dispositif CAP. Pourtant des salariés se voient répondre « que le conseiller RH de proximité évaluera la pertinence du dispositif CAP à répondre à votre problématique et si cela est pertinent, nous relaiera votre demande ».</p> <p>Cette réponse inquiète des salariés qui souhaitent entamer une réflexion dans le respect de l'anonymat.</p>	<p>Le dispositif CAP est ouvert à tout collaborateur mais une priorité est donnée aux collaborateurs CAP (35/45/55 ans) par opposition aux collaborateurs hors CAP. De ce fait, en ce qui concerne ces derniers, une évaluation du besoin est pratiquée afin de valider qu'un bilan de compétences est une réponse appropriée à la problématique. Cette évaluation est pratiquée soit par le Conseiller RH (en charge de l'accompagnement du collaborateur) soit par l'équipe CAP dans le cas où un collaborateur souhaiterait s'inscrire dans une démarche confidentielle.</p>
19	CFE-CGC	<b>SATURNE : primes exceptionnelles</b>	<p>Comment la direction explique que les conditions présentées au comité technique n'aient pas été appliquées telles quelles? Il semblerait qu'une condition de présence sur les 6 derniers mois du projet ait été rajoutée aux contributeurs du projet.</p>	<p>Les personnes ayant quitté le projet moins de six mois avant le démarrage et remplissant les conditions présentées dans la note se sont vues attribuer la prime projet Saturne.</p>

20	CFE-CGC	<b>Canicule</b>	<p>Selon le Flash info RH n°92, les salariés ont été autorisés à venir le 1er, 2 et 3 juillet 2015.</p> <p>Pourquoi limiter cette mesure dans le temps sachant que les températures élevées peuvent perdurer ou être à nouveau rencontrées ?</p> <p>Pourquoi ne pas fixer un seuil de température ?</p>	<p>La mesure qui a été prise est une mesure de prévention adaptée à une situation précise et ponctuelle.</p> <p>Elle pourra être renouvelée dans des situations identiques.</p>
21	UNSA	<b>Planning réunions DP 2<sup>nd</sup> semestre</b>	<p>Merci de nous communiquer dans les meilleurs délais le planning des réunions DP pour le 2nd semestre 2015.</p>	<p>Conformément à ce qui a été annoncé lors de la réunion des DP du 10 juin, DHRS présente aux nouveaux délégués du personnel le calendrier du second semestre 2015 pour approbation.</p> <p>Les dates retenues sont les : 3 septembre, 25 septembre, 15 octobre, 27 novembre et 18 décembre 2015.</p>
22	UNSA	<b>Formation</b>	<p>Afin d'anticiper les délais pour les formalités administratives, le dépôt du dossier et les épreuves d'admissibilité puis d'admission, un salarié a formulé auprès de sa hiérarchie en mai dernier son souhait de suivre une formation diplômante commençant en janvier 201. Cette demande a été refusée au motif que le budget de la direction est consommé et que la CDC ne souhaite plus financer de formation diplômante.</p> <p>L'UNSA s'étonne de ce refus et de cette répartition budgétaire des formations au sein de différentes directions pénalisant les salariés.</p> <p>La politique de formation de l'établissement public a-t-elle changé au niveau des formations diplômantes ?</p> <p>Quelle est la démarche-procédure à suivre pour engager une formation diplômante ?</p> <p>Où en est-on au niveau des budgets formation pour 2015 et 2016 ?</p> <p>Quelle est la clé de répartition des budgets formation au sein de l'établissement ?</p>	<p>Il n'y a pas de changement de la politique formation concernant le parcours diplômant.</p> <p>La consommation du budget formation est conforme au plan de formation présenté au Comité technique du 25 novembre 2014.</p>



23	UNSA	<b>CET &amp; complément de rémunération</b>	Est-il possible d'exercer une activité rémunérée en dehors de la CDC pendant des congés CET ?	La loi fait ici référence à la monétisation du CET, éventuellement permise par l'employeur pour constituer un complément de rémunération et ne se réfère pas à l'exercice d'une activité rémunérée en parallèle à l'exécution du contrat de travail.
			<p><b>3.2.1. - Compléter la rémunération du salarié</b>  <i>Pour favoriser l'utilisation du compte épargne-temps par le salarié qui le souhaite pour compléter sa rémunération, la loi pérennise le principe posé par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui prévoit que, quelles que soient les stipulations conventionnelles applicables, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.</i>  <b>SOURCE : site du ministère du travail :</b>  <a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Le_compte_epargne_temps.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Le_compte_epargne_temps.pdf</a></p>	<p>Le code du travail rappelle simplement l'interdiction de travailler pendant les congés payés – période de repos rémunéré par l'employeur.</p> <p>Dans le cadre d'une activité secondaire (art.37 de la convention collective) le salarié a la possibilité de faire une demande, sous réserve que cette activité ne soit pas de nature à compromettre les intérêts de la Caisse des dépôts et consignations et respecte les règles de déontologie applicables à la CDC.</p>
24	UNSA	<b>MOA DSB &amp; création de la DSI</b>	<p>L'UNSA fait part de l'inquiétude générale des MOA de DSB sur le manque de visibilité de leur métier avec la création de la DSI, pour ne pas dire de l'absence totale d'information sur la phase de transition et des modalités de passage.</p> <p>Le message du DSI dans l'intranet ne donne pas beaucoup plus de précisions, ni sur le timing, les postes à pourvoir, le transfert... Il n'y a pas eu de rencontres avec les MOA (sauf l'ex DPSI) et aucune réunion d'information n'est annoncée.</p> <p>D'autre part, en cas de transfert de DSBF à la DRS, que deviendrait la MOA qui travaille actuellement pour ces métiers ?</p>	<p>Le processus d'organisation de la DSI a fait l'objet d'une consultation au Comité technique.</p> <p>Les phases de ce processus et les modalités d'accompagnement individuel et collectif (communication, accompagnement RH) seront mises en œuvre dans le souci de répondre de manière efficace aux attentes et interrogations des agents concernés.</p>
25	UNSA	<b>Congé principal de période d'été &amp; contraintes de service</b>	Merci de rappeler les règles s'appliquant aux prises de congé principal en été dans les services (délais de prévenance, de réponse de la hiérarchie, contraintes et obligations de service justifiant refus ou modification des dates de prise de congés).	Les règles de consommation de congés sont précisées dans le protocole ARTT.
26	UNSA	<b>Congé principal de période d'été</b>	Les jours de récupération à prendre dans le mois suivant de jours de temps partiel travaillés sont-ils considérés comme des « jours de congé payés », et être pris en compte dans les 2 semaines successives de congé principal d'été?	Les jours de temps partiel ne sont pas des jours de congés.



## BILAN ECRETEMENTS DES COMPTEURS 2014 PAR QUALIFICATION - SALARIES SOUS CONVENTION COLLECTIVE

NOMBRE DE BADGEURS EN ACTIVITE AU 31 DECEMBRE 2014				
Qualification :	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
NON CADRES	103	105	105	110
ATTACHES D'ETUDES	90	95	99	107
CHARGE D'ETUDES A	379	379	383	393
CHARGE D'ETUDES B	294	296	296	304
DET	158	159	159	164
<b>TOTAL</b>	<b>1024</b>	<b>1034</b>	<b>1042</b>	<b>1078</b>

MOYENNE ECRETEMENTS EN 2014				
Qualification :	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
ATTACHES D'ETUDES	3:58	3:22	2:50	2:17
CHARGE D'ETUDES A	5:24	4:06	3:55	4:36
CHARGE D'ETUDES B	5:43	4:37	3:49	4:01
DET	10:44	9:09	7:33	8:15
NON CADRES	0:22	0:09	0:06	0:27
<b>MOYENNE TRIMESTRIEL</b>	<b>5:14</b>	<b>4:17</b>	<b>3:39</b>	<b>3:55</b>

**BILAN ECRETEMENTS COMPTEURS 2014 SUR LA BASE DES EFFECTIFS PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2014 DROIT PUBLIC ET SALARIES SOUS STATUT CAUSSM**

<b>NOMBRE DE BADGEURS EN ACTIVITE AU 31 DECEMBRE 2014</b>				
<b>Cadre d'emploi :</b>	<b>1er trimestre</b>	<b>2ème trimestre</b>	<b>3ème trimestre</b>	<b>4ème trimestre</b>
<b>A</b>	476	489	486	563
<b>B</b>	1655	1670	1575	1755
<b>C</b>	895	899	863	966
<i>Administratif</i>	881	885	849	951
<i>Technique</i>	14	14	14	15
<b>TOTAL</b>	<b>3026</b>	<b>3058</b>	<b>2924</b>	<b>3284</b>

<b>MOYENNE ECRETEMENTS EN 2014</b>				
<b>Cadre d'emploi :</b>	<b>1er trimestre</b>	<b>2ème trimestre</b>	<b>3ème trimestre</b>	<b>4ème trimestre</b>
<b>A</b>	6:08	4:39	3:59	4:39
<b>B</b>	1:54	1:28	1:05	1:38
<b>C</b>	0:33	0:23	0:25	0:29
<i>Administratif</i>	0:33	0:23	0:25	0:28
<i>Technique</i>	0:15	0:31	0:09	1:15
<b>MOYENNE TRIMESTRIEL</b>	<b>2:51</b>	<b>2:10</b>	<b>1:50</b>	<b>2:16</b>

**BILAN ECRETEMENTS DE COMPTEURS TEMPS 2014 PAR DIRECTION**

EFFECTIFS BADGEURS SUR LA BASE DES PERSONNES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2014				
Direction	Premier trimestre 2014	Deuxième trimestre 2014	Troisième trimestre 2014	Quatrième trimestre 2014
CAN DIR. GEN.	9	9	9	10
DFE	228	229	243	249
DG	63	63	64	64
DG ADJOINT	98	105	109	115
DIR DEV TER RES	560	571	582	601
DIR SERV BANC	406	414	434	460
DIR.EXE.OP.FIN.	184	185	193	202
DRH GROUPE	289	292	300	312
DRS	1843	1851	1652	1946
FRR	13	15	16	17
SGG+CENT INT	357	358	364	386
<b>Total général</b>	<b>4050</b>	<b>4092</b>	<b>3966</b>	<b>4362</b>

MOYENNE ECRETEMENTS COMPTEURS PAR COLLABORATEUR SUR LA BASE DES PERSONNELS PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2014				
Direction	Premier trimestre 2014	Deuxième trimestre 2014	Troisième trimestre 2014	Quatrième trimestre 2014
CAN DIR. GEN.	5:53	4:07	3:25	8:17
DFE	4:09	2:48	3:32	2:56
DG	3:33	3:49	2:46	2:40
DG ADJOINT	6:54	5:17	3:23	3:44
DIR DEV TER RES	4:04	3:49	2:52	3:09
DIR SERV BANC	5:34	4:15	3:42	3:57
DIR.EXE.OP.FIN.	2:57	2:28	2:15	2:46
DRH GROUPE	2:25	2:02	1:26	2:18
DRS	1:23	1:08	0:51	1:11
FRR	6:44	0:46	4:25	7:05
SGG+CENT INT	5:12	3:11	2:16	3:55

## BILAN CONSOMMATION JOURS DE CREDIT D'HEURES PAR DIRECTION EN 2014

Direction	Quatrième trimestre 2014	Nombre de jours de crédit d'heures moyen par collaborateur
CAN DIR. GEN.	10	4
DFE	249	7
DG	64	15
DG ADJOINT	115	9
DIR DEV TER RES	601	8
DIR SERV BANC	460	8
DIR.EXE.OP.FIN.	202	8
DRH GROUPE	312	8
DRS	1946	8
FRR	17	11
SGG+CENT INT	386	8
<b>Total général</b>	<b>4362</b>	<b>8</b>

## Annexe 2

Bilan des augmentations accord cadre 2015						
(Pour une enveloppe de 25 200 points, nous aurons distribué 25 203 points).						
	Grade	Sexe	Nb de salariés	Enveloppe	Points AC	
<b>CAN</b>	TSU		1	12	14	
		F	1	12	14	
	CEA		2	28	14	
		F	1	14	0	
		M	1	14	14	
	DET		1	19	17	
M		1	19	17		
<b>DDTR</b>	TSU		10	120	102	
		F	10	120	102	
	AET		23	276	381	
		F	17	204	258	
		M	6	72	123	
	CEA		93	1302	1710	
		F	62	868	1063	
		M	31	434	647	
	CEB		86	1397,5	1393	
		F	43	698,75	705	
		M	43	698,75	688	
	DET		133	2527	2042	
F		59	1121	841		
	M	74	1406	1201		

<b>DEOF</b>	TSU		5		60		58	
		F		2		24		16
		M		3		36		42
	AET		19		228		291	
		F		11		132		148
		M		8		96		143
	CEA		36		504		510	
		F		25		350		368
		M		11		154		142
	CEB		31		503,75		438	
		F		16		260		223
		M		15		243,75		215
	DET		21		399		398	
		F		11		209		199
		M		10		190		199
<b>DFE</b>	TSU		11		132		140	
		F		10		120		140
		M		1		12		0
	AET		10		120		162	
		F		7		84		109
		M		3		36		53
	CEA		46		644		673	
		F		29		406		426
		M		17		238		247
	CEB		58		942,5		886	
		F		31		503,75		446
		M		27		438,75		440
	DET		35		665		643	
		F		21		399		352
		M		14		266		291



<b>DRH</b>							
	TSU		8		96		101
		F		8		96	101
	AET		8		96		139
		F		6		72	129
		M		2		24	10
	CEA		44		616		677
		F		32		448	454
		M		12		168	223
	CEB		42		682,5		643
		F		33		536,25	501
		M		9		146,25	142
	DET		30		570		504
		F		19		361	321
		M		11		209	183
<b>DRS</b>							
	TSU		63		756		648
		F		48		576	495
		M		15		180	153
	AET		14		168		182
		F		10		120	138
		M		4		48	44
	CEA		60		840		900
		F		40		560	593
		M		20		280	307
	CEB		52		845		913
		F		23		373,75	390
		M		29		471,25	523
	DET		54		1026		992
		F		21		399	444
		M		33		627	548

<b>DSB</b>	AET		10		120		164	
		F		8		96		139
		M		2		24		25
	CEA		51		714		782	
		F		35		490		540
		M		16		224		242
	CEB		40		650		725	
		F		25		406,25		453
		M		15		243,75		272
	DET		49		931		810	
		F		26		494		455
		M		23		437		355
	TSU		9		108		73	
		F		6		72		47
		M		3		36		26
<b>EERAFP</b>	CEB		2		32,5		30	
		F		1		16,25		15
		M		1		16,25		15
	DET		2		38		30	
		M		2		38		30
<b>SERV CENTRX</b>	TSU		5		60		69	
		F		3		36		49
		M		2		24		20
	AET		29		348		501	
		F		12		144		205
		M		17		204		296
	CEA		94		1316		1562	
		F		48		672		813
		M		46		644		749
	CEB		135		2193,8		2119	
		F		72		1170		1057
		M		63		1023,8		1062
	DET		163		3097		2767	
		F		87		1653		1568
		M		76		1444		1199
<b>Total général</b>			1585	1585	25184	25184	<b>25203</b>	<b>25203</b>
					<b>25200</b>	<b>25200</b>		