



REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

3 septembre 2015

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
1	CFDT	Obligation d'information	<p>L'article L1142-6 du code du travail énonce : « Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal. »</p> <p>La CFDT vous demande de lui indiquer depuis quand, comment et à quels endroits de l'Etablissement les obligations d'information visés à l'article L1142-6 du code du travail sont-elles mises en œuvre par la CDC ?</p>	<p>La CDC a signé la « charte de la diversité en entreprise » et à ce titre, elle s'est engagée en faveur de la non-discrimination et de la diversité. Elle communique auprès des collaborateurs par le biais de l'intranet.</p> <p>En outre, la CDC :</p> <ul style="list-style-type: none">- met en œuvre des actions visant à diversifier ses sources de recrutement,- s'attache à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles (objectivation des recrutements externes, des mobilités, formation des jurys de concours,...).- s'engage à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des RH que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs (cf. les processus de recrutements et de mobilités qui intègrent les meilleurs pratiques en matière de non-discrimination), <p>Enfin, un module de formation est en cours d'élaboration pour une démultiplication par des formateurs internes (début 2016).</p>

2	CFDT	Apprentis	Les délégués du Personnel CFDT vous demandent de leur indiquer si la CDC applique aux apprentis de l'Etablissement la circulaire du 8 avril 2015 (NOR : RDFS1507087C) relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial?	La CDC applique cette circulaire. Le dialogue social prévoit par ailleurs, la négociation d'un accord avec les organisations syndicales sur les conditions d'accueil des apprentis à l'Etablissement public.																																				
3	CFDT	Apprentis	<p>Les délégués du Personnel CFDT vous demandent de leur indiquer le montant de la rémunération brute mensuelle de juillet des apprentis selon les différentes catégories qui figurent ci-dessous :</p> <table border="1" data-bbox="600 547 1384 794"> <thead> <tr> <th>Année d'exécution du contrat</th> <th>Avant 18 ans</th> <th>Avant 18 ans - diplôme préparé - niveau IV</th> <th>De 18 à 20 ans</th> <th>De 18 à 20 ans - diplôme préparé - niveau IV</th> <th>De 18 à 20 ans - diplôme préparé - niveau III, II, I</th> <th>21 ans et plus</th> <th>21 ans et plus - diplôme préparé - niveau IV</th> <th>21 ans et plus - diplôme préparé - niveau III, II, I</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{er} année</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>2^e année</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>3^e année</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> <td>☒</td> </tr> </tbody> </table>	Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	Avant 18 ans - diplôme préparé - niveau IV	De 18 à 20 ans	De 18 à 20 ans - diplôme préparé - niveau IV	De 18 à 20 ans - diplôme préparé - niveau III, II, I	21 ans et plus	21 ans et plus - diplôme préparé - niveau IV	21 ans et plus - diplôme préparé - niveau III, II, I	1 ^{er} année	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	2 ^e année	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	3 ^e année	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	<p>S'agissant des règles de rémunération des apprentis, la Direction répondait à la CGT en réunion DP d'avril 2011 : « la rémunération versée aux apprentis obéit à des règles légales et réglementaires (cf. art. L.622-27 et D.6222-26 du code du travail). Elle est déterminée en référence au SMIC et tient compte de l'âge de l'apprenti et de son niveau de formation. Cependant, des règles spécifiques sont applicables aux apprentis du secteur public. En effet, leur rémunération est augmentée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV.</p> <p>Les textes réglementaires applicables aux apprentis du secteur public sont le décret n°93-162 du 2 février 1993, ainsi que la circulaire DFEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007. L'application de ces textes a été précisée au sein de la Caisse des dépôts à l'ensemble des responsables RH par une note de juin 2009. Cette note a été mise à jour en novembre 2010... ».</p> <p>Depuis 2011, seule la grille de rémunération concernant la filière comptable a évolué. C'est pourquoi une note datée du 18 juin 2014 complète celle du 9 novembre 2010.</p> <p>De multiples critères sont à prendre en compte c'est pourquoi le tableau proposé ne peut être complété.</p> <p>En conséquence, la direction transmet aux DP de la grille utilisée pour chaque nouvel apprenti qui entre au sein de l'EP (cf. annexe 1).</p>
Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	Avant 18 ans - diplôme préparé - niveau IV	De 18 à 20 ans	De 18 à 20 ans - diplôme préparé - niveau IV	De 18 à 20 ans - diplôme préparé - niveau III, II, I	21 ans et plus	21 ans et plus - diplôme préparé - niveau IV	21 ans et plus - diplôme préparé - niveau III, II, I																																
1 ^{er} année	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒																																
2 ^e année	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒																																
3 ^e année	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒																																
4	CFDT	Apprentis	Les délégués du Personnel CFDT vous demandent de leur fournir un exemple, sans mention personnelle, d'un bulletin de salaire remis à un apprenti à l'instar des bulletins de salaire qui sont présentés dans CDC média pour d'autres classifications de salariés.	Cf annexe 2.																																				

5	CGT	<p align="center">Postes DSB/CICLADE</p>	<p>REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 9 JUILLET 2015 QUESTION N°3046 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : MOBILITE</p> <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 ? b) Combien de candidat-e-s se sont présentés sur ce poste ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION 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> <p>Pour faire suite à votre réponse à notre question n° 3046 (Cf. encadré ci-dessus) nous souhaiterions avoir un complément d'information. En effet nous constatons sur site intranet de la Direction des Services Bancaires les communications suivantes (25/092014 et 17/04/2015) :</p> <p>« 25/09/2014 - Cindy Salhi Mr X, directeur de projet CICLADE</p> <p>Mr X a rejoint la direction des Services bancaires pour prendre la direction du projet CICLADE (Conservation indépendante des comptes et livrets d'assurance en déshérence).</p> <p>Mr X a intégré depuis le 22 septembre 2014 le département des Clientèles de la direction des Services bancaires auprès du Responsable de DSBC, avec pour mission de diriger le projet CICLADE visant à conserver et à gérer les fonds issus des comptes bancaires inactifs et des avoirs d'assurance en déshérence. Ce projet fait suite au vote la loi du 13 juin 2014 qui entrera en vigueur le 1er janvier 2016.</p>	<p>Le projet Ciclade a été initié en 2014, il fait suite au vote de la loi Eckert portant sur les comptes bancaires inactifs et les avoirs d'assurance en déshérence qui confie à la Caisse des dépôts la mission de conserver ces fonds en vue de leur restitution aux bénéficiaires.</p> <p>Cette loi rentre en application le 1er janvier 2016. Le site de la Caisse des dépôts par lequel transitera le processus de restitution des fonds sera ouvert à compter du 1er janvier 2017.</p> <p>Une équipe-projet a donc été constituée en 2014 avec pour mission de préparer et d'organiser cette nouvelle activité jusqu'à l'ouverture du site. Durant cette période l'équipe-projet est rattachée au département des clientèles de la DSB. Il n'est pas prévu de création de service ou structure pour gérer Ciclade durant la phase projet.</p> <p>L'organisation-cible de cette nouvelle activité sera définie durant l'année 2016 et fera l'objet d'une information des instances de représentation du personnel, à ce jour seuls les postes projet ont été ouverts.</p> <p>Les estimations de volume de fonds qui seront transférées à la Caisse des dépôts ne sont pas encore finalisées par les établissements déposants, ce n'est qu'à l'issue de cette étape d'évaluation qu'il sera possible de définir le nombre d'emplois pour cette nouvelle activité.</p> <p>A noter qu'une réunion de dialogue social portant sur le projet Ciclade aura lieu le 28 septembre prochain.</p>
---	-----	---	--	---

Mr a précédemment travaillé durant 11 ans au sein de CNP Assurances, dont il a notamment créé et dirigé durant 4 ans le département des Programmes et projets transverses de la direction internationale. Auparavant, il a pendant 9 ans travaillé pour différentes banques de la Place. »

CICLADE : devenez référent métier !

17/04/2015 - Clément Tendil

La loi Eckert, relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance-vie en déshérence, entrera en vigueur au 1er janvier 2016. Pour remplir cette nouvelle mission confiée à la Caisse des Dépôts, l'équipe projet CICLADE recrute des référents métier à compter de septembre 2015. Si vous êtes intéressé(e), faites le savoir avant le 18 mai, date limite de dépôt des candidatures !

Les référents métier recrutés à la rentrée 2015 interviendront dans le cadre du projet CICLADE et participeront aux tâches projet et aux tâches préparatoires de la future activité de gestion (rédaction de procédures, mise en place de relations avec les établissements déposants, gestion administrative des documents transmis aux déposants, etc.).

L'équipe de référents métier sera renforcée courant 2016 puis stabilisée pour début 2017. Les référents métier ont vocation, à terme, à évoluer vers un poste de « gestionnaire CICLADE » lors du démarrage opérationnel de la loi.

Vous possédez une expérience en gestion back-office (bancaire ou assurance) : une belle opportunité s'offre à vous ! Les candidatures sont à déposer jusqu'au 18 mai 2015.

> Consulter la fiche de mission « référent métier CICLADE »

> Renseignements complémentaires et candidatures :

- a) Pouvez-vous nous informer si la CNP est un service inter-direction de la DSB ?
- b) Quelle fut la fiche de poste pour le recrutement de Mr X en 2014 ?
- c) Pouvez-vous nous informer de la date de passage dans les

			instances officielles (CTN, CTL, CHSCT) de la date à laquelle le département a été créé ? d) Pouvez-vous nous informer du nombre exacte d'emploi dans ce nouveau département ?	
6	CGT	Procédure EPA	<p>Dans le cadre de l'entretien annuel qui devrait démarrer soit fin ou début d'année nous revenons sur notre question de l'année passée au sujet du compte-rendu de l'entretien RH.</p> <p>Nous avons fait constater qu'il y avait une disparité de la rédaction des comptes rendu d'entretiens RH qui faisait suite à une demande via l'EPA. Certaines RH le faisait d'autre pas. Il nous avait été répondu qu'une procédure RH devait être faite.</p> <p>a) Quelle est la procédure RH, pour les entretiens, mise en œuvre pour la campagne EPA 2015 ? La procédure est-elle écrite ? Si oui, la diffuser aux DP.</p> <p>b) Combien d'entretiens ont déjà eu lieu par direction/site géographique pour la campagne EPA 2014 ?</p>	<p>Les pratiques en matière de comptes rendus d'entretiens ont effectivement été harmonisées dans le cadre des travaux menés en 2015 visant à structurer l'activité des Conseillers RH. Les Conseillers RH sont aujourd'hui équipés de tous les outils nécessaires au déploiement de leurs entretiens, leur rôle et responsabilités clarifiés.</p>
7	CGT	Navettes fluviales	<p>Nous avons constaté que la direction avait mis en place des cartes de navettes fluviales pour les personnels de l'Archipel Lille-Austerlitz.</p> <p>Nous souhaiterions :</p> <p>a) Connaître la procédure mise en place ?</p> <p>b) Combien de places étaient disponibles ?</p> <p>c) Combien ont été distribués, répartition par qualification, H/F et par direction ?</p> <p>d) Combien de refus ?</p>	<p>Il convient de rappeler que la démarche engagée est une expérimentation visant à faciliter les déplacements professionnels des collaborateurs, durant l'été (travaux Castor) et au-delà (les badges sont valables jusqu'au 31/12/2015). La CDC a bénéficié d'une offre promotionnelle réservée aux entreprises, lancée à l'occasion du prolongement de la ligne jusqu'à l'arrêt Cité de la Mode.</p> <p>L'identification des bénéficiaires a été réalisée au sein de chaque direction, sous la responsabilité de son secrétaire général ; le critère qui a été préconisé était l'utilité professionnelle, appréciée d'après la fréquence des déplacements entre les sites d'Austerlitz et l'Archipel.</p> <p>La commande initiale portait sur 160 badges tous statuts confondus; suite aux premiers retours des directions, une commande complémentaire de 40 badges a été passée.</p> <p>185 badges ont été distribués à ce jour, dont :</p> <p>- Nombre par direction : DEOF : 7 ; DFE : 42 ; DGCC : 5 ;</p>

				<p>DGAU : 10 ; DGCO : 1 ; DGRC : 11 ; DG/ PIA : 4 ; DIDL : 5 ; DRH : 17 ; DRT siège : 16 ; DRIF : 16 ; DSB : 9 ; DGA/ DPSEP : 2 ; FSP : 2 ; SGG00 : 7 ; DJF : 4 ; SDAIL : 17 ; DPSI : 4 ; SDBP : 6.</p> <p>- Répartition H/F : hommes : 84 ; femmes : 101</p> <p>- Le niveau de qualification n'étant pas un critère d'attribution des badges (le seul critère était l'utilité professionnelle), la direction ne dispose pas de la répartition par qualification ; lors des échanges avec les directions, il a été rappelé que le dispositif n'est pas réservé aux cadres.</p> <p>Toutes les demandes transmises par les directions au SGG ont été satisfaites.</p>
8	CGT	Arrivée/Départ du personnel	<p>Nous vous rappelons que l'inscription, au niveau du Registre Unique du Personnel doit être faite au fur et à mesure et donc accessible à tout moment pour les DP.</p> <p>a) Y-a-t-il un lien concomitant entre l'inscription sur le RUP et la rédaction des circulaires par la DRH de l'EP-CDC ?</p> <p>b) Pouvez-vous nous informer à quelle date paraissent les circulaires d'entrée et de sortie des salariés sous convention collective ?</p> <p>c) Les mise à jour paraissent elles régulièrement et sont-elles accessibles le mois de l'entrée ou de la sortie des personnels ?</p> <p>d) Sinon pourquoi ?</p>	<p>Le registre unique est effectivement consultable à tout moment par les représentants du personnel.</p> <p>Il est le reflet exact des informations qui figurent dans le SIGRH. Ainsi dès lors qu'une personne, ou qu'une évolution de situation, est saisie dans le SIGRH, elle s'inscrit dans le registre unique. La circulaire est établie mensuellement en début de mois suivant les mouvements sur la base d'une requête issue du système de gestion ; la circulaire est diffusée sur CDmedia.</p>
9	CGT	Apprentis	<p>Pouvez-vous nous informer si les apprentis peuvent ouvrir un Compte Epargne Temps ?</p>	<p>Les apprentis ne bénéficient actuellement pas du dispositif CET.</p>
10	CGT	Réorganisation de la DSI	<p>La réorganisation de la DSI est actuellement en cours de réalisation au niveau du palier 0.</p> <p>a) Aussi existe-t-il un impact sur les locaux de la rue de Lille ?</p> <p>b) Pour les personnels situés sur Axe France, à quelle date est envisagé leur rapatriement au sein des directions qui leur sont dévolus (Palier 1 et 2 de la réorganisation de la DSI) ?</p>	<p>Le palier 0 concerne uniquement les équipes de la DPSI, et les emplois et missions des collaborateurs ne sont pas changés. Dans le cadre de la mise en œuvre d'ensemble de la réorganisation du SGG qui se met en place en septembre, il pourrait apparaître des mouvements nécessaires seraient alors présentés devant les instances représentatives du personnel avant tout mise en œuvre. La localisation de personnels à Axe France est liée au déroulement de projets et n'a pas de lien direct avec la mise en place de la DSI et donc les paliers 1 et 2.</p>

11	CGT	Accession à la formation	<p>Dans le cadre de la formation offerte aux personnels dans les directions de l'EP-CDC nous constatons que l'offre peut être différente d'une direction à une autre.</p> <p>a) Cependant nous souhaiterions savoir pourquoi, à titre d'exemple : un salarié qui exerce des activités de comptabilité ne peut formuler une demande de formation de chargé de clientèle ou d'analyse financier ?</p> <p>b) Comment peut-il donc, dans la négative, envisager une évolution dans sa carrière sans être former sur d'autres activités de l'établissement ? Pouvez-vous nous donner les raisons de ce refus ?</p>	<p>Toutes les formations sont accessibles à partir du moment où elles s'inscrivent dans le cadre d'un développement des compétences sur le poste occupé ou lors d'un projet de mobilité professionnelle à l'occasion duquel la fonction RH accompagne le collaborateur sur un emploi en adéquation avec son profil.</p>
12	CGT	Dysfonctionnement SATURNE	<p>Depuis la bascule SATURNE en février 2015, nous sommes régulièrement sollicités par les personnels de DSB, DFE, DRS, DRT, DIDL suite à des défaillances du nouveau système bancaire.</p> <p>Les différents ont été remontés auprès de la direction de la DSB depuis cette date et des améliorations ont pu être apportées.</p> <p>Cependant nous vous saisissons par rapport au dysfonctionnement du système lors de la mise en recouvrement du 1er Août 2015 générant des rejets en masse au motif « absence de mandat ».</p> <p>Le constat, nonobstant de pénaliser le client, a créer une surcharge de travail des personnels de plusieurs directions et particulièrement de la DFE.</p> <p>a) Pouvez-vous nous dire comment la CDC compte régulariser les clients sans surcharger les personnels ?</p> <p>b) Pouvez-vous nous dire si la direction de la DSB compte régler la défaillance de l'outil ? Et quand ? Et quelle date informera-t-elle les directions pour éviter que cela se renouvelle en 09/2015 ?</p>	<p>L'incident ici mentionné n'est pas imputable à SATURNE. Il a été corrigé le jour même par DFE et les situations des comptes clients ont été rétablies.</p>

13	CGT	<i>Ultramarins</i>	<p>QUESTION N°2967 DU 17/04/2015 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>REPOSE 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> <hr/> <p>Nous sommes satisfaits de constater que notre question 2967 n'a plus lieu d'être, la fiche technique ayant été rédigée. Pourriez-vous la diffuser à l'ensemble du personnel ?</p>	<p>Cette fiche est accessible dans CD Média au travers du lien « les mesures Temps de l'accord-cadre 2015-2017 ».</p> <p>Comme indiqué sur le formulaire, la demande doit être retournée à DHGA30.</p>
14	CGT	<i>Indemnité de départ à la retraite (IDR)</i>	<p>Lors d'un départ à la retraite formulé de manière officielle auprès de l'employeur par un salarié, pouvez-vous nous dire si ce dernier doit demander par écrit son IDR simple (carrière normale) ou majorée (carrière longue) ?</p>	<p>Lorsqu'un salarié informe son employeur de son départ à la retraite, il reçoit une notification à son domicile, par lettre recommandée avec accusé de réception, lui indiquant que sa demande est bien prise en compte et la date du départ à la retraite.</p> <p>L'IDR est versée sur le mois du départ, sans que la personne ne doive la demander.</p> <p>Si un salarié justifie de son droit à carrière longue grâce au courrier de la CNAV, le doublement est mis en œuvre. Dans le cas contraire, seule l'IDR simple est versée.</p>
15	CFDT	<i>Contrats</i>	<p>La CFDT vous demande de lui indiquer par direction et par trimestre le nombre de périodes d'essai et probatoire non concluantes depuis le 1er janvier 2014.</p>	<p>Il y a eu depuis 2014, deux cas de rupture de période d'essai porté sur le CDI.</p> <p>Depuis l'application de l'accord de mobilité qui prévoit une période d'intégration de 3 mois, seuls 2 salariés ont été réintégrés au sein de l'EP à leur demande.</p>

16	CGT	Apprentis	<p>L'accord cadre stipule dans son article 10-1 :</p> <p>« 10-1 Conditions de travail des apprentis</p> <p>En cohérence avec ses missions d'intérêt général et son statut d'établissement public, la Caisse des dépôts s'investit dans la formation et la professionnalisation de jeunes, grâce en particulier à l'apprentissage.</p> <p>Dans le cadre du présent accord, elle amplifie son effort de pérennisation de l'emploi d'apprentis par le recrutement en contrat à durée indéterminée sur des emplois du décret du 13 juillet 1998 modifié (cf. article 2-3 du présent accord).</p> <p>Dans le prolongement de cette politique, l'Etablissement public souhaite offrir aux apprentis des conditions d'accueil, d'emploi et de garanties sociales au plus proche de la communauté de travail à laquelle ils participent durant leur formation, cette volonté d'harmonisation devant tenir compte toutefois d'un cadre juridique complexe lié au statut public et à la qualité d'employeur dual de la Caisse des dépôts.</p> <p>Dans cet esprit et sans préjudice des conclusions issues des travaux actuels menés dans la fonction publique, l'Etablissement public s'engage dès à présent sur deux orientations permettant aux apprentis de mieux s'intégrer durant leur apprentissage aux équipes les accueillant.</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'une part, il sera procédé à l'examen d'un dispositif tendant à aligner les conditions d'octroi et de prise de jours de congés des apprentis sur celles applicables aux personnels de l'Etablissement public ; • D'autre part, l'Etablissement public initiera une gratification liée à la qualification acquise par l'apprenti, d'un montant de 80 euros bruts par mois d'apprentissage au sein de l'Etablissement public. <p>La dite gratification sera versée au terme de chaque période d'apprentissage.</p> <p>Cette mesure s'applique à l'ensemble des apprentis de</p>	<p>La gratification sera versée avec la dernière paie de l'apprenti à la fin des contrats. Cependant, il s'agit de la première année de mise en œuvre, une nouvelle rubrique de paie a dû être paramétrée pour rendre possible le versement sur le bulletin de paie. Les premiers versements auront lieu en novembre pour tous les apprentis concernés.</p> <p>Les apprentis auront une feuille de paie pour le versement de la gratification.</p> <p>Au 28 août 2015, 21 apprentis ont quitté l'EP ou ont changé de statut au cours de l'année 2015.</p> <p>A ce stade, aucune gratification n'a encore été versée.</p>
----	-----	------------------	--	--

			<p>l'Etablissement public dont le contrat est en cours sur la période du présent accord. »</p> <p>1 – Pourquoi la gratification prévue n'est-elle pas versée avec la dernière paie de l'apprenti ?</p> <p>2 – A quel moment sera-t-elle versée ?</p> <p>3 – A ce jour combien d'apprentis ont terminé leur période d'apprentissage en 2015 ?</p> <p>4 – Combien de gratifications ont été versées ?</p>	
17	CFDT	<i>Places vélo</i>	<p>Question n°3035 Posée par les délégués du personnel CFDT : Places vélos 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 ?</p> <p>Réponse de la direction Il n'y a pas de places réservées dans le parking à vélo d'Austerlitz 2.</p> <p>Suite à la réponse de la direction, les délégués du Personnel CFDT lui demandent d'indiquer aux agents de sécurité de ne pas interdire aux collaborateurs d'attacher leur vélo à la première place du râteau à vélos dans les sous-sols d'Austerlitz 2 sous prétexte que cette place serait réservée.</p>	La direction prend acte de la demande de la CFDT. Un point va être fait avec les agents de sécurité d'Austerlitz 2 concernant la consigne donnée.
18	UNSA	Campagne avancements accord-cadre 2015	<p>(Rappel questions mai + juillet 2015)</p> <p>Merci de nous communiquer la ventilation des points attribués en juin 2015 (reliquat).</p>	La direction transmettra les éléments aux délégués du personnel courant septembre.
19	UNSA	Campagne avancements accord-cadre 2015	L'UNSA souhaiterait avoir le bilan actualisé des avancements compris entre 1 et 10 points.	253 salariés ont bénéficié d'un avancement compris entre 1 et 10 points au titre de la campagne d'avancement 2015.

20	UNSA	Campagne avancements accord-cadre 2015 DET>1100 points	Quel est le bilan de la campagne d'avancement accord-cadre 2015 pour les DET à l'indice > 1100 points ? (nombre de bénéficiaires, de points attribués, H/F, par direction)	Sur l'ensemble des DET soit 248 :		
				F/H	Somme de points AC 2015	Moyenne de points AC 2015
				108 femmes	866	8
				140 hommes	1164	8
				La moyenne des DET > 1100 points qui ont été augmentés est de 19 points pour les femmes et 20 points pour les hommes.		
21	UNSA	Campagne avancements accord-cadre DET-CAH au forfait	Quel est le bilan de la campagne d'avancement accord-cadre 2015 pour les DET-CAH ? (nombre de bénéficiaires, de points attribués, H/F, par direction)	Sur les 158 salariés au forfait présents/présents, le taux d'augmentation moyen est de 0,93 %.		
22	UNSA	Agents occasionnels été 2015	L'UNSA souhaiterait connaître le bilan des recrutements d'AO pour l'été 2015 (nombre/directions), ainsi que le nombre de refus.	Les AOC sont des agents de droit public, cette question ne relève pas des DP. Il est par ailleurs rappelé que les recrutements se font aussi sur septembre, le bilan 2015 n'est donc pas encore établi.		
23	UNSA	Stagiaires & congés	Quels sont les modalités et droits à congés des stagiaires (conventions de stage >2 mois) au sein de l'EP ?	Les droits à congés des stagiaires sont définis dans la convention de stage signée entre l'école, le stagiaire et l'employeur.		
24	UNSA	Remboursement frais de mission – usage véhicule personnel	A plusieurs reprises, l'UNSA a interpellé la Direction sur les modalités et procédures applicables aux déplacements. Il s'avère non seulement que le formulaire ad-hoc mentionné ne figure toujours pas sur CDMedia mais aussi que ledit formulaire est « indisponible » notamment à la DRH de Bordeaux. L'UNSA demande instamment communication de ce formulaire et le remboursement dans les plus brefs délais des frais de déplacement bloqués/refusés par la DRH de Bordeaux.	La demande est prise en compte. S'agissant des informations sur les missions et déplacements, celles-ci se trouvent dans la rubrique « votre rémunération et vos frais ».		

Rappel questions UNSA 2013 + 28-10-2014

Question posée par l'UNSA : Déplacements professionnels

Quelles sont les modalités et procédures de remboursement des frais de déplacements applicables aux salariés lors des déplacements effectués province-Paris et retour pour la partie trajet entre le domicile et la gare ou aéroport ? Certains se voient en effet refuser la prise en charge d'une indemnité km pour ces trajets.

Réponse :

L'usage par le collaborateur de son véhicule personnel afin d'effectuer un déplacement à caractère professionnel (en tout ou partie) doit avoir été autorisé par l'employeur pour donner lieu à une prise en charge de sa part.

La direction rappelle qu'une rubrique dédiée au remboursement des frais de mission est en ligne dans Cdmédia (Vous > votre rémunération et vos frais > Missions et déplacements).

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 28 OCTOBRE 2014

QUESTION N° 2776 POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA

Suite à la question n° 25339 posée par l'UNSA en janvier 2014, la DRH avait fait état d'un imprimé en cours de d'élaboration à retourner à la DHRS :

« Enfin, concernant l'utilisation de leur véhicule personnel ils doivent solliciter l'autorisation auprès de la Direction des relations sociales (DHRS) – un imprimé est actuellement en cours d'élaboration - et adresser cette autorisation à l'adresse précitée accompagnée de la photocopie de la carte grise du véhicule. »

Or à ce jour, aucun formulaire ou imprimé n'est disponible sur CdMedia et nous n'avons par ailleurs pas eu de réponse à nos mails à ce sujet. Où en est-on exactement et comment les personnes concernées doivent-elles procéder ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'imprimé type est réalisé et à disposition des représentants du personnel par le biais du secrétariat de DHRS. Il sera mis en ligne sur CD Média dans les plus brefs délais.

25	UNSA	Télécentre à Paris	<p>Suite à l'information publiée dans CD Média intitulée « bureaux en partage » et disponible sous http://cdcmedia.serv.cdc.fr/actualites/une-forte-attente-des-collaborateurs-pour-un-reseau-francilien-de-bureaux-partages.html</p> <p>Merci de nous indiquer la date à laquelle cela sera effectivement mis en place ? Comment cela sera-t-il mis en place ? Qui y aura accès ? Sur quels critères seront sélectionnés les collaborateurs ? Par le biais de quel accord ? Comment seront gérés les accès à La Poste Immobilier ? etc.</p>	<p>Dans le cadre de l'appel à projet du LabCDC (incubateur interne au Groupe) relatif à la transition énergétique, le projet porté par la DRIF (avec le SGG, le SDAIL, Icade, ICDC, La Poste) de constitution d'un réseau de bureaux partagés a été retenu. L'expérimentation a vocation à débuter mi-septembre en IDF au 56 RDL ainsi que sur le site d'Austerlitz 2. Répondant au sondage du mois de juin, 360 collaborateurs ont fait part de leur intérêt. Toutefois, les deux sites n'offrent guère plus que 25 postes de travail. Aussi, la sélection des collaborateurs pour l'expérimentation devra prendre appui sur la faisabilité du travail à distance ainsi que sur l'économie quotidienne de temps de transport. Le résultat de cette expérimentation fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales et permettra d'approfondir la réflexion sur le thème du travail à distance.</p> <p>L'accès à La Poste Immobilière est encore à l'étude.</p>
26	UNSA	Télécentre à Beauvais	<p>Suite à l'information diffusée sur CDMédia sur les télécentres à Beauvais http://cdcmedia.serv.cdc.fr/metiers/ddt/Un-futur-telecentre-a-Beauvais</p> <p>Merci de nous indiquer si les collaborateurs de la CDC pourront y avoir accès ?</p>	<p>Sur le télécentre de Beauvais : Stop&Work est une société constituée par la CDC dans le cadre de son activité d'investisseur territorial avec Régus et Orange. Il ne s'agit donc pas d'un service à destination de la CDC mais d'une offre commerciale développée par une société ayant pour actionnaire minoritaire la CDC.</p>
27	UNSA	Schéma directeur immobilier	<p>Pourriez-vous svp nous transmettre le schéma directeur immobilier à 6 mois pour l'Île-de-France, notamment pour Austerlitz 1, 2, Axe France et le 15 quai.</p> <p>En effet, il a été identifié un manque de locaux sur tous ces sites, quelles mesures sont prévues pour pallier ce manque ? A quelle échéance ?</p>	<p>Le schéma directeur immobilier est en cours de réalisation. Les conclusions seront présentées au CHSCT début 2016.</p>
28	UNSA	Médiateur homologué	<p>Pourriez-vous svp nous transmettre le nom du médiateur homologué ?</p>	<p>Mme Anne Guillaumat de Blignièrès est médiatrice.</p>

29	UNSA	<i>Médiatrice Groupe</i>	Suite à la nomination de la médiatrice du Groupe, merci de nous préciser son rôle, ses missions et les sujets sur lesquels nous pouvons la saisir ?	Les informations relatives à la Médiation au sein de Groupe sont mentionnées dans l'Intranet : http://cdcmedia.serv.cdc.fr/caisse-des-depots/ http://www.caissedesdepots.fr/le-groupe/le-mediateur-du-groupe-caisse-des-depots.html (accès externe) Par ailleurs, une Charte (cf annexe 3) (document remis en séance aux délégués du personnel), adoptée le 7 août 2007, précise les objectifs de cette mission : elle est en ligne sur notre site Intranet.
30	UNSA	<i>Médaille du travail</i>	Pourriez-vous svp nous indiquer quelle est la procédure pour obtenir le virement correspondant à la médaille du travail ? En effet, les services RH demandent le diplôme délivré par la Mairie et refusent de prendre en considération l'arrêté publié en juillet. Pour quelles raisons ces nouvelles mesures administratives plus lourdes ont-elle été mises en place ?	La procédure a déjà fait l'objet d'une réponse en réunion DP. Le diplôme est exigé par le service de la paie dans la mesure où la procédure prévoit qu'il appartient au salarié de faire sa demande auprès de la CDC.
31	UNSA	<i>MMS</i>	Depuis le 30 juillet dernier, les collaborateurs ne peuvent plus envoyer de MMS via leur téléphone professionnel (cf information dans CDMédia : http://cdcmedia.serv.cdc.fr/actualites/alerte-secureite-android.html). Quand cette fonctionnalité sera-t-elle de nouveau disponible ?	Le calendrier pour le déploiement du patch correctif par Samsung et Android n'est pas encore établi. Seule l'assurance de la correction de la faille de sécurité qui a conduit la CDC à prendre ces mesures de restrictions permettra la remise en service des MMS.
32	UNSA	<i>Visites psychologue du travail</i>	Merci de nous communiquer le nombre de visites en 2015 reçues par la psychologue du travail avec la déclinaison par lieu géographique.	La réponse sera donnée ultérieurement.
33	UNSA	<i>Emplacement vélos 56 rue de Lille</i>	Un mouvement organisé par les collaborateurs a été fait le 28 août dernier au 56 rue de Lille pour sensibiliser la Direction sur des parkings à vélo. Lors de la réunion DP du 26 septembre 2014, l'UNSA avait demandé des parkings à vélo.	Une étude sur l'implantation de parkings à vélos pour les immeubles de la Rue de Lille sera réalisée au 4 ^{ème} trimestre 2015 et pourront aboutir à la mise en œuvre d'aménagements.

			<p><i>Rappel de la question et de la réponse.</i></p> <p><i>Les délégués du personnel ont signalé à maintes reprises l'absence d'emplacements pour les vélos au 56, rue de Lille et cette situation perdure malgré les discours bonnes pratiques – développement durable etc affichés par la CDC. Où en est-on ? Quelles démarches ont-elles été engagées pour résoudre ce problème ?</i></p> <p><i>Il n'est pas envisagé de créer un parking à vélos au 56, rue de Lille. En revanche, une étude est en cours sur un autre site de l'archipel parisien de la rue de Lille pour une livraison en 2015.</i></p> <p>A quelle date exacte et sur quel site de l'archipel parisien ce parking sera-t-il mis en place ?</p>	
34	UNSA	Remboursement frais dans le cadre d'un DIF	<p>Les frais de transport du collaborateur, notamment les frais d'essence, sont-ils remboursés dans le cadre d'un DIF ?</p>	Le DIF n'est plus applicable aux salariés.
35	UNSA	Congé paternité	<p>Le congé de naissance et le congé paternité sont-ils cumulables ? En effet, la règle ci-dessous est indiquée dans CDMedia à l'adresse : http://cdcmmedia.serv.cdc.fr/vous/gerer-votre-temps/conges/conges-conventionnels-et-reglementaires/conge-de-paternite.html#outil_sommaire_1</p> <p>Règles spécifiques droit privé</p> <p><i>Le congé de paternité s'applique de plein droit aux salariés de droit privé de la CDC sous réserve d'une ancienneté de six mois. Il n'est pas cumulable avec le congé de naissance de 28 jours calendaires prévu à l'article 89.2 de la convention collective de la CDC (édition janvier 2002) lorsque celui-ci est demandé par le père.</i></p> <p>Ce qui est en contradiction avec l'information ci-dessous disponible sur http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2266.xhtml</p>	La question posée met en relief deux informations différentes : la première concerne le cumul congé de naissance et congé paternité, la seconde concerne les 3 jours naissance accordés au jeune père, qui est effectivement cumulable avec le congé de paternité.

			<p>Conditions d'utilisation <i>Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.</i></p> <p>Le congé peut être cumulé avec le <u>congé de paternité</u>.</p>	
36	UNSA	Mobilité	<p>Plusieurs salariés de droit privé dont la candidature a été retenue sur un poste n'ont pas reçu avant leur prise de poste, l'avenant à leur contrat de travail mentionnant l'intitulé du poste, la rémunération et la PVO. Ces salariés découvrent une fois dans leur nouvelle fonction que les conditions qui ont été discutées au cours des entretiens n'ont pas été respectées.</p> <p>Comment la DRH entend-elle remédier à ces dysfonctionnements ? Existe-t-il une procédure applicable à l'ensemble de l'EP en matière de mobilité ?</p>	<p>Une procédure existe et est en cours de mise à jour dans le cadre de l'adaptation du processus de mobilité. Les consignes seront rappelées en lien avec la gestion administrative pour que le contrat soit bien mis à jour avant les prises de poste.</p> <p>L'analyse d'éventuel dysfonctionnement nécessite de connaître le ou les cas spécifiques.</p>
37	CGT	Fiches de poste n°113 055, 113 057 et 113 058	<p>Nous souhaiterions avoir des précisions sur les fiches de poste numéro 113 055, 113 057 et 113 058. Nous n'avons pas à ce jour pu constater leur publication dans Mobil'idée.</p> <p>a) Pouvez-vous nous en donner les raisons ? b) Pouvez-vous nous communiquer la date officielle de rédaction ? c) Pouvez-vous nous communiquer la date de retour des candidats sélectionnés ?</p> <p>Pouvez-vous nous informer si les postes sont pourvus ?</p>	<p>Les fiches de postes de cadres dirigeants ne sont jamais publiées dans MOBIL'IDEES.</p>
38	UNSA	Mobilité	<p>Dans le cadre d'une mobilité, peut-on refuser à un salarié une promotion (changement de classification) ?</p>	<p>Une mobilité peut s'effectuer à niveau de responsabilité égale ne justifiant pas un changement de classification.</p>
39	CFE-CGC	Regroupement des personnels sur Austerlitz	<p>Il semblerait que la CDC aie prévu des dispositions pour occuper un immeuble avenue Pierre Mendès France du côté opposé au bâtiment Austerlitz 1. Toujours selon cette hypothèse, il s'agirait d'y regrouper des personnels dispersés sur différents sites rue de Lille. La direction peut-elle confirmer ou préciser ce qu'il en est ?</p>	<p>Le schéma directeur immobilier est en cours de réalisation. Les conclusions seront présentées au CHSCT début 2016.</p>

40	CFE-CGC	TEMPO	<p>Une fiche de poste dans mobil'idées pour un poste de gestionnaire du temps de travail stipule que l'agent participera à la rédaction du cahier des charges en vue du remplacement de l'outil de la gestion du temps.</p> <p>Quelle est l'orientation à la base de ce cahier des charges ? La direction peut-elle préciser le calendrier prévu pour ce remplacement ?</p>	<p>La Direction des Ressources humaines a engagé un chantier de modernisation de ses outils informatiques de gestion. Le changement de l'outil de gestion du temps s'inscrit dans ce cadre. L'objectif fixé est la mise en place d'une nouvelle application courant 2017 permettant de couvrir les mêmes fonctionnalités et règles de gestion actuelles. L'ensemble de l'équipe de Gestion du temps est sollicitée depuis 2012 sur ce sujet et le sera jusqu'à la mise en production.</p>
41	CFE-CGC	SATURNE	<p>Il semblerait qu'il y ait des divergences d'interprétation entre le discours, les règles édictées et la réalité au détriment des agents (Primes, PVO, heures supplémentaires....) Cette situation a créé un malaise. Que compte faire la direction pour remédier à cet état de fait ?</p>	<p>Il convient de distinguer plusieurs dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prime exceptionnelle SI : la prime a été versée au mois de mars. A noter que les modalités d'attribution ont été communiquées aux instances du personnel. - Les dispositions d'indemnisation des équipes amenées à travailler en heures supplémentaires et en horaire décalé ont été présentées à l'ensemble du personnel concerné avant et après la bascule lors de plusieurs réunions d'information. 160 personnes de la DSB ont déjà perçu cette indemnisation. <p>A ce jour, 20 personnes souhaitent des explications détaillées sur le calcul des indemnisations d'heures supplémentaires effectuées ces derniers mois.</p> <p>L'équipe de la gestion du temps de la DRH et le service RH de DSB procèdent à la vérification individuelle de ces situations et seront en mesure de fournir un récapitulatif détaillé à chacune de ces personnes dans le courant du mois de septembre.</p>
42	CFE-CGC	Télétravail	<p>Dans quelle mesure un télétravail recommandé par le service médical peut-il être refusé à un salarié par sa hiérarchie ?</p>	<p>Il ne peut être apporté une réponse de principe à une situation individuelle sans disposer des éléments de contexte de la direction d'affectation et de l'organisation du service concerné. Il convient néanmoins de rappeler le dispositif prévu par les accords :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Accord de télétravail : les principes sont : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le volontariat (article 5 de l'accord) auquel s'ajoutent des prérequis (procédure et critères article 8 de

				<p>l'accord)</p> <ul style="list-style-type: none">▪ La compatibilité de l'activité / intégration dans l'équipe / organisation du service (articles 4, 9 de l'accord)○ Accord triennal handicap 2013 – 2015 : http://cdcmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/accord_triennal_handicap_global.pdf l'article 4-2 prévoit la facilitation de l'accès au télétravail pour les travailleurs handicapés et sur demande du médecin de prévention, l'accès au télétravail est mis en œuvre de manière prioritaire avec coordination CHST/ Mission handicap○ Accord intergénérationnel 2013 - 2016 : http://cdcmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/accord_intergerationnel_-_etablissement_public-2.pdf chapitre 1, article 3 : examen prioritaire des demandes d'accès au télétravail pour les collaborateurs âgés de plus de 55 ans ; renouvellement de droit de télétravail pour les collaborateurs âgés de plus de 57 ans.
--	--	--	--	---

Calculer la rémunération de votre apprenti

Bases juridiques

- [Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail](#)
- [Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)
- [Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial](#)
- [Circulaire DFEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis](#)
- Note interne à la CDC du 9 novembre 2010
- Note interne à la CDC du 18 juin 2014

Grands principes

La rémunération des apprentis est calculée en pourcentage du SMIC selon l'âge et le diplôme préparé.

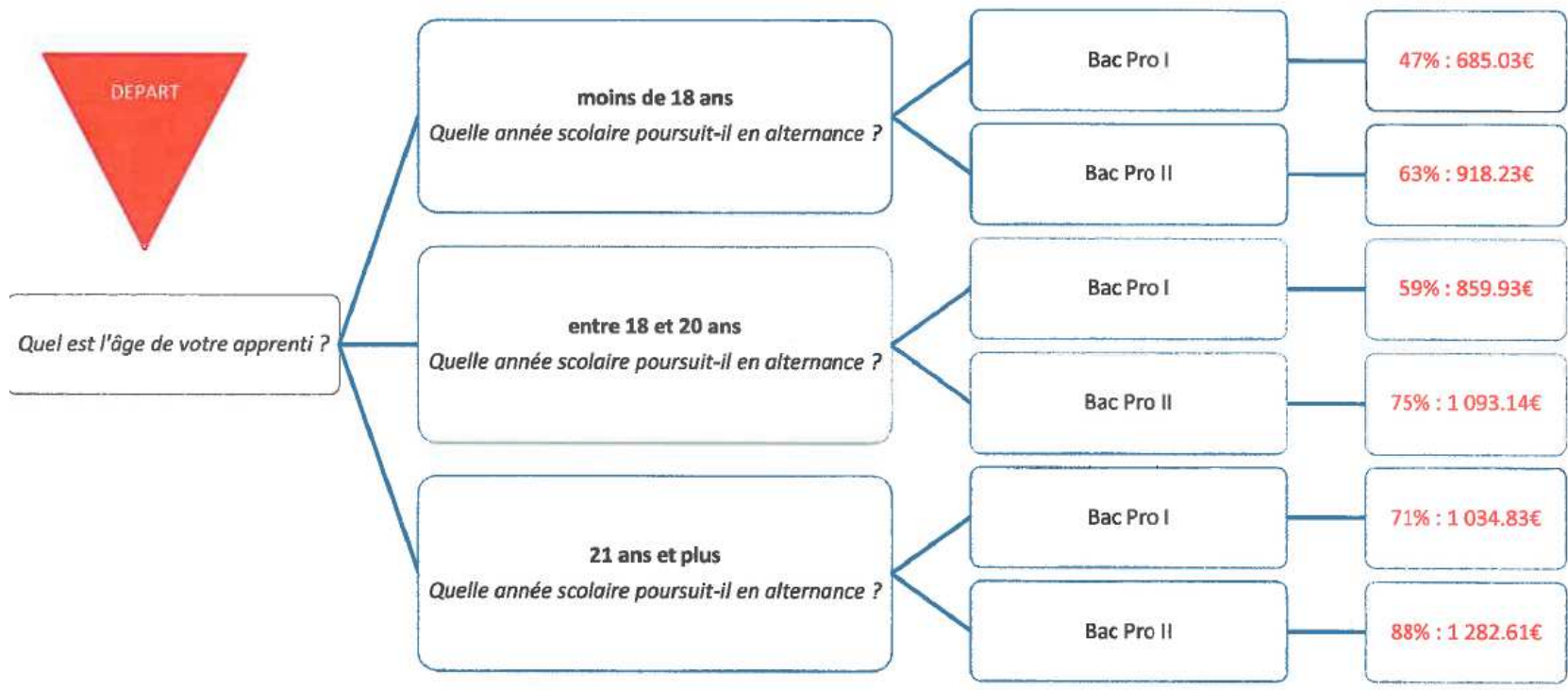
Les cycles de formation sont considérés comme indépendants.

Cependant, l'apprenti ne peut toucher moins que ce qu'il percevait auparavant. Lorsqu'il reste chez le même employeur, il bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de son précédent contrat. S'il change d'employeur, il doit percevoir au moins la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de l'exécution du contrat précédent.

Accéder au calcul : votre apprenti prépare quelles études ?

- [Bac professionnel en deux ans](#)
- [Grandes Ecoles de Commerce \(ESSEC, EDHAC, SC Reims et Dauphine...\)](#)
- [Cursus universitaire](#)
- [Filière comptable](#)

Taux du SMIC au 1^{er} janvier 2015
9,61€ brut sur une base de 151,67h soit 1457.55€



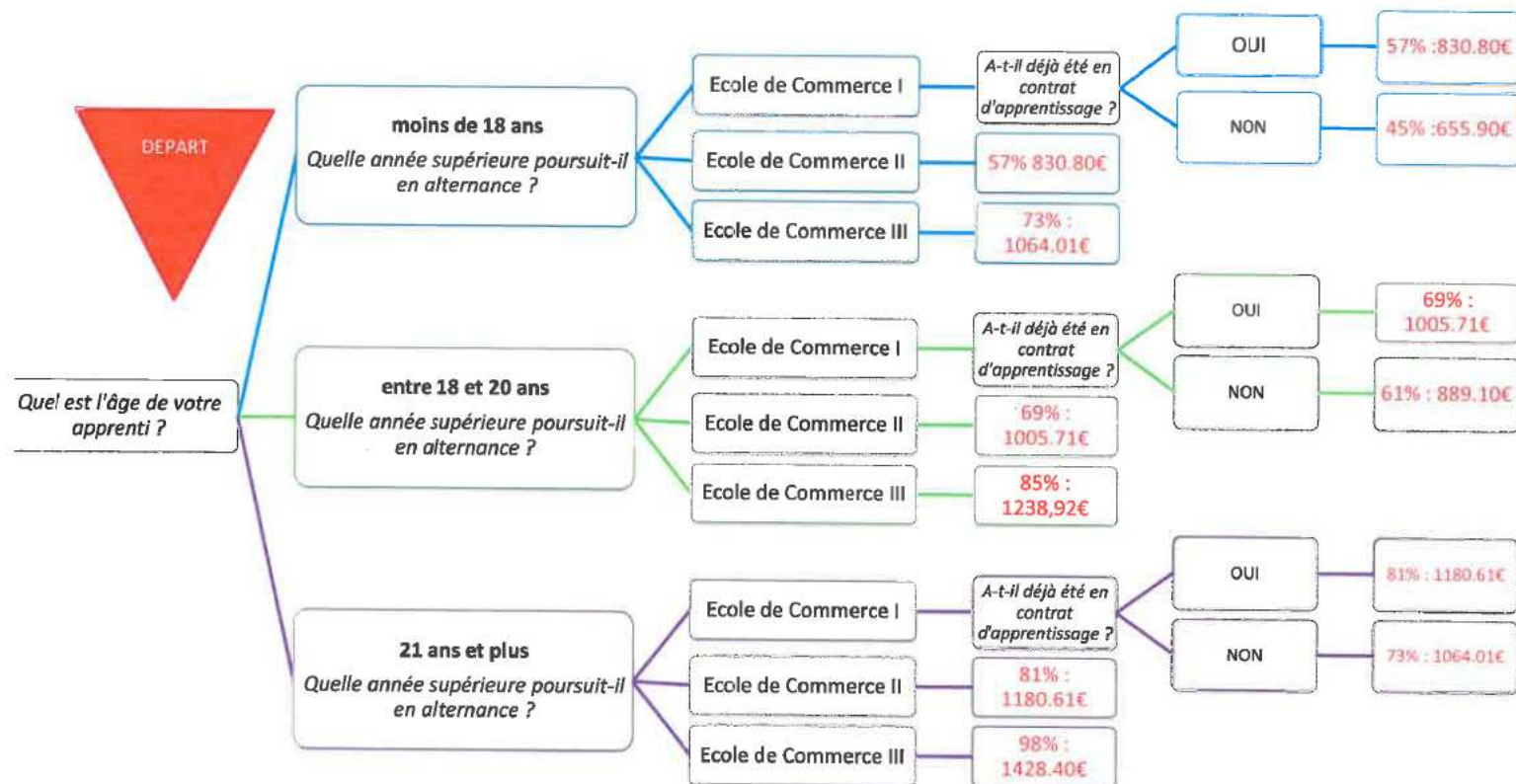
Bac Professionnel en 2 ans

[Retour](#)

Direction des relations sociales (DHRS) – 12, avenue Pierre Mendès France 75013 Paris

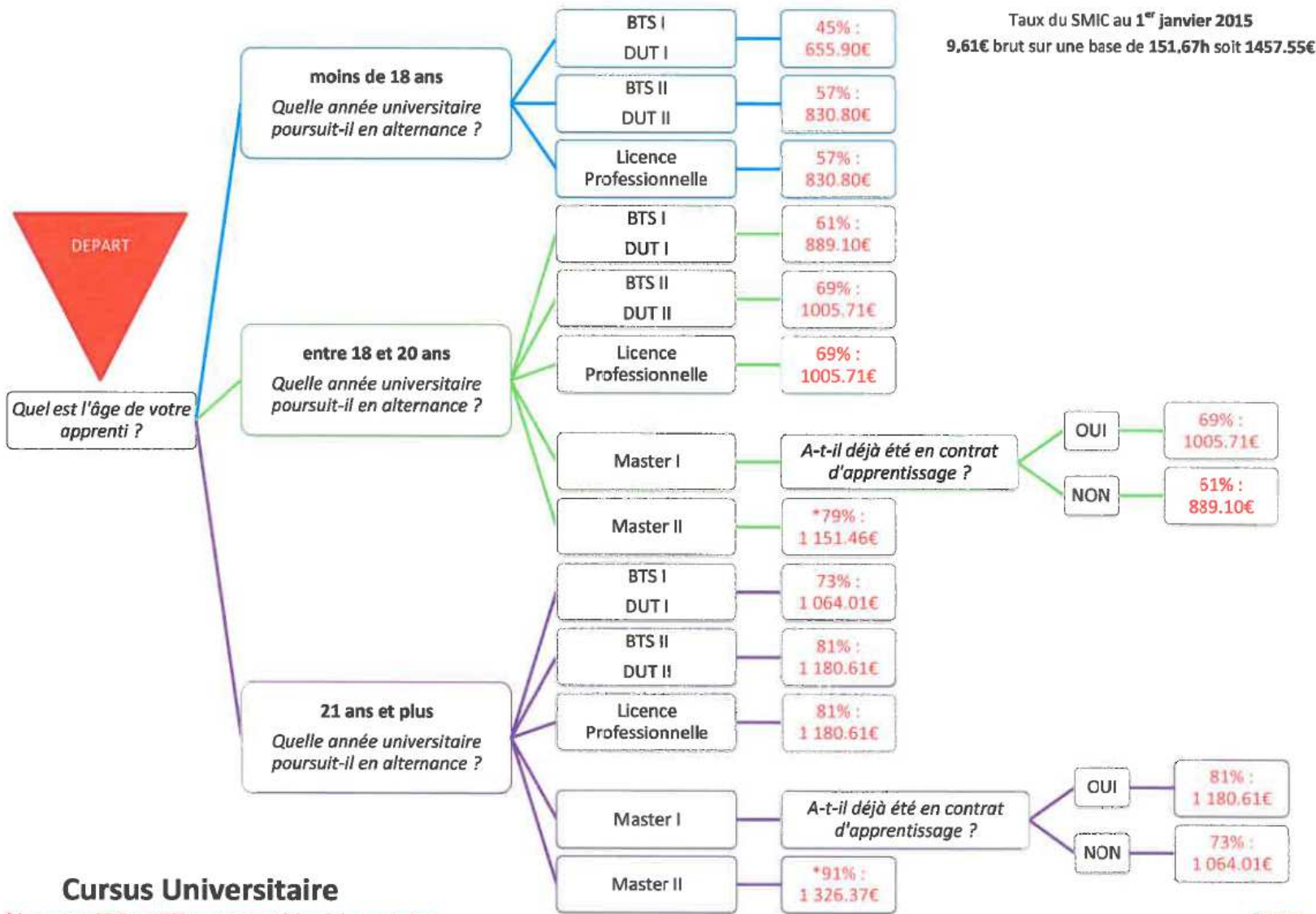
Retrouver la liste de vos délégués du personnel sur CdMédia au lien suivant http://cdcmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/delegues_du_personnel_2012_tableau_elus-2.pdf

Taux du SMIC au 1^{er} janvier 2015
9,61€ brut sur une base de 151,67h soit 1457.55€



Grandes Ecoles de commerce (ESSEC, EDHEC, SC Reims, Dauphine...)

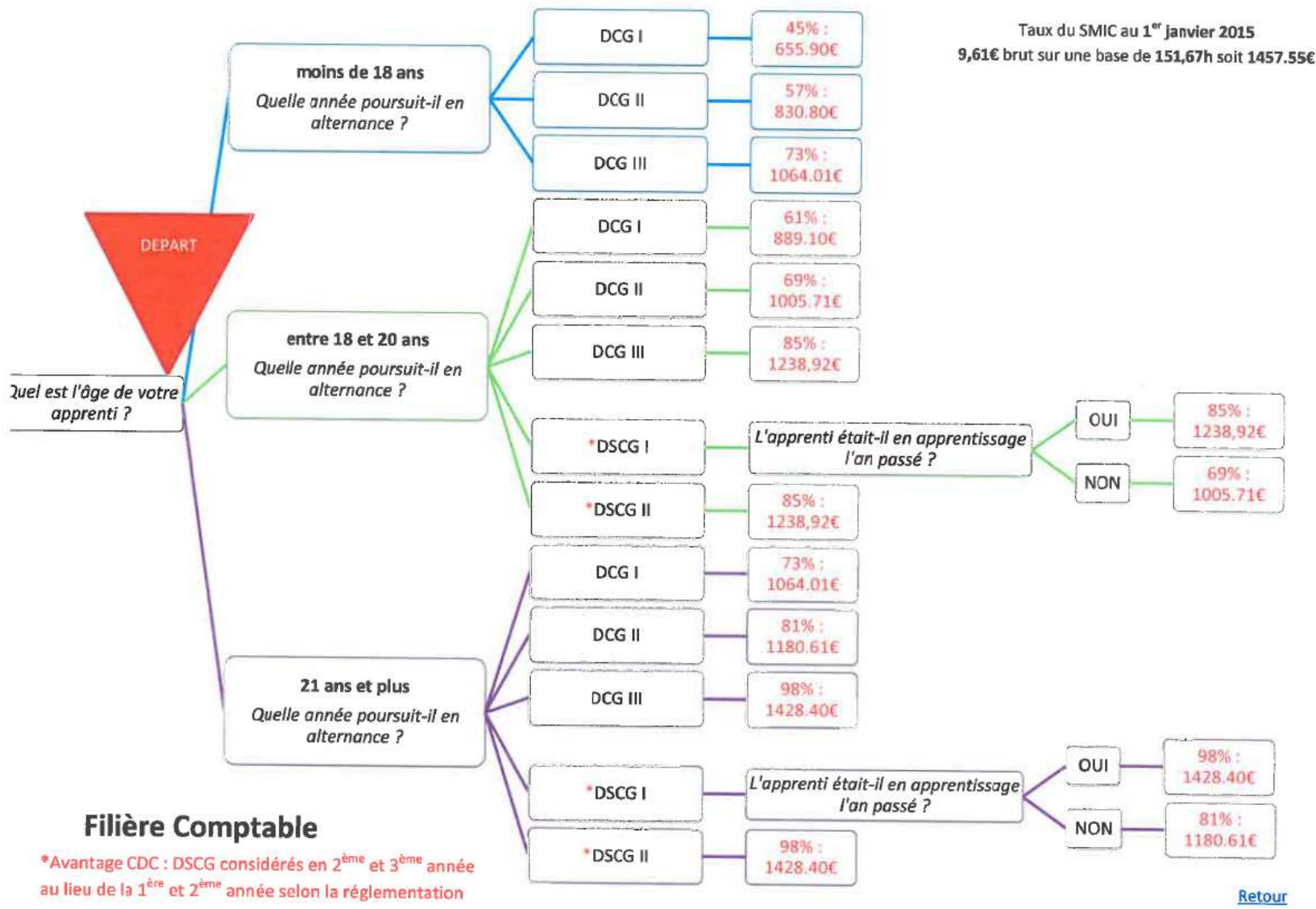
[Retour](#)



Cursus Universitaire

*Avantage CDC : +10% par rapport à la réglementation

[Retour](#)



Annexe 2

GROUPE Caisse des Dépôts		BULLETIN DE PAIE				
Établissement public Caisse des dépôts et consignations 58, rue de Lille - 75358 Paris 07 SP		Période de paie : du 01/07/2015 au 31/07/2015				
		Caisse URSSAF : 003 rue Franklin BP 430, 93518 Montreuil CEDEX 6 N° : 75538021893200100 N° SIRET : 18062002601199 CODE APE : 6419Z				
Apprenti % tps travail : 100 %						
Unité administrative : Affectation : Lieu de travail : 2 AV PIERRE MENDES FRANCE 75013 PARIS						
Filière : RH						
ELEMENTS DE REMUNERATION		BASE	VALEUR OU TAUX	MONTANT SALARIAL	Taux PAT.	MONTANT PATRONAL
D08 SALAIRE BRUT APPRENTIS		1 180,61		1 180,61		
BRUT IMPOSABLE				1 180,61		
8F3 VERSEMENT FNAL APP		1 020,28			0,500	-5,10
4B3 CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE APPRENTI		1 020,28			0,300	-3,06
7B8 VERSEMENT TRANSPORT APPRENTIS		1 020,28			2,850	-29,08
3B6 ACCIDENT DU TRAVAIL PATRONAL APPRENTIS		1 020,28			1,100	-11,22
3C6 CONTRIBUTION ORG SYNDICALE ET PROFESSIONNE		1 020,28			0,018	-0,18
E27 IRCANTEC RETRAITE TRANCHE A APP		1 020,28			3,960	-40,40
5C4 CONTRIBUTION EFFORT CONSTRUCTION APP		1 020,28			0,450	-4,59
NET IMPOSABLE				1 180,61		
RS0 COTISATION MUTUELLE					-0,33	
768 REMBOURSEMENT TRANSPORT APPRENTI SP					19,46	
TOTAL COTIS. PAT.						93,61
NET A PAYER						1 190,74 €
Valeur du SMIC horaire : 9,6100 EUROS						
Les cotisations vieillesse apprenti sont prises en charge par l'Etat Pour toute question sur votre bulletin, vous pouvez adresser un message à bulletindepaie.assistance@caissedesdepots.fr						
Nb d'heures mois	Montant net imposable de l'année	Coût total employeur	Coût total employeur de l'année	N° de sécurité sociale :		
151,67	10 640,75	1 293,68	12 474,27	Matricule :		
Date de paie : 27/07/2015 Vidéo au compte N°		N° de feuillet : 1/1				

DANS VOTRE INTERET, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DUREE

Direction des relations sociales (DHRS) – 12, avenue Pierre Mendès France 75013 Paris

Retrouver la liste de vos délégués du personnel sur CdMédia au lien suivant http://cdcmédia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/delegues_du_personnel_2012_tableau_elus-2.pdf

Charte de la médiation – 7 août 2007

Charte de la médiation de la Caisse des Dépôts

Préambule : La Caisse des dépôts et consignations a décidé la mise en place d'une charte de la médiation.

La procédure de médiation de la Caisse des dépôts s'étend à l'ensemble du Groupe, à l'exception de la CNP où un médiateur est déjà en place et des organismes du Groupe qui disposent d'une procédure de règlements amiables des différends.

Elle couvre l'établissement public, Caisse des dépôts et consignations, ses filiales (sous les réserves exprimées à l'alinéa précédent), les caisses et régimes de retraites et les organismes divers gérés par l'Établissement. La compétence du médiateur est d'ordre externe au Groupe ; elle ne concerne pas les relations entre d'une part les agents, et salariés du Groupe, d'autre part leurs employeurs.

La procédure de médiation de la Caisse des dépôts est décrite par les articles suivants :

Article 1 - Afin de favoriser le règlement amiable des différends avec les personnes visées à l'article 4, la Caisse des dépôts a mis en place une procédure de médiation régie par la présente charte. Cette procédure est gratuite pour les demandeurs.

Article 2 - Le médiateur est nommé par le Directeur général de la Caisse des dépôts pour une période de deux ans éventuellement renouvelable. Le médiateur est choisi, soit parmi des personnalités extérieures de compétence et d'autorité reconnues, soit parmi des personnalités internes au groupe Caisse des dépôts qui disposent de par leur fonction de l'indépendance et de l'impartialité nécessaires à l'exercice de cette fonction. Il exerce sa mission en toute indépendance et confidentialité.

Article 3 - Le médiateur a pour mission :

- d'émettre un avis sur les différends qui lui sont soumis ;
- de suggérer, sur la base de l'expérience acquise dans sa fonction, des modifications aux règles ou procédures en vigueur.

Le médiateur ne peut intervenir qu'après exercice des procédures internes de traitement des différends.

Dans le cas où le médiateur est saisi directement, il transmet la demande au service concerné pour examen préalable.

Le médiateur accuse réception par écrit des demandes dont il est saisi.

Direction des relations sociales (DHRS) – 12, avenue Pierre Mendès France 75013 Paris

Retrouver la liste de vos délégués du personnel sur CdMédia au lien suivant http://cdcmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/delegues_du_personnel_2012_tableau_elus-2.pdf

Article 4 - La saisine du médiateur est facultative et peut-être effectuée :

- par des personnes physiques clientes de la Caisse des dépôts ou d'un organisme visé au préambule, agissant pour la défense de leurs intérêts privés, c'est-à-dire hors de leur activité professionnelle ;
- par des personnes physiques ou morales bénéficiant de prestations servies par la Caisse des dépôts en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ;
- par les services de la Caisse des dépôts sollicitant un conseil sur une affaire particulièrement délicate ;
- par le Directeur général de la Caisse des dépôts ou le représentant dûment habilité d'un organisme visé au préambule.

Article 5 - La saisine du médiateur n'interrompt pas les délais de recours devant les juridictions compétentes.

Article 6 - Le médiateur dispose d'un délai de deux mois après la date de saisine, pour rendre un avis, sauf prorogation justifiée par les mesures d'instruction qu'il a demandées. Dans cet avis, sur la demande qui lui a été soumise, le médiateur propose une solution.

L'avis du médiateur est adressé, selon le cas, soit au Directeur général de la Caisse des dépôts, soit au représentant d'un organisme visé au préambule, une copie de l'avis du médiateur étant alors adressée au Directeur général de la Caisse des dépôts.

Charte de la médiation – 7 août 2007 page /2 2

Les organismes visés au préambule communiquent au demandeur par écrit la position à laquelle ils parviennent à la suite de l'avis émis par le médiateur. À défaut d'accord, les parties conservent leurs voies habituelles de recours. Dans ce cas, elles ne peuvent faire état de ce qui s'est dit et écrit aux fins de médiation.

Le médiateur est informé de la suite donnée à son avis.

Le médiateur peut, sous sa responsabilité, solliciter directement l'accord de principe du requérant sur un projet de solution élaboré en liaison avec les services.

Article 7 - Les travaux du médiateur et les informations qu'il recueille ne sont pas rendus publics.

Article 8 - Le médiateur adresse au Directeur général de la Caisse des dépôts un rapport annuel sur son activité.

Article 9 - Pour les besoins de sa mission le médiateur dispose d'un secrétariat dénommé « secrétariat de la médiation » rattaché au cabinet du Directeur général de la Caisse des dépôts.

Cette version a été validée en Comité de direction Caisse des Dépôts en août 2007.

Direction des relations sociales (DHRS) – 12, avenue Pierre Mendès France 75013 Paris

Retrouver la liste de vos délégués du personnel sur CdMédia au lien suivant http://cdcmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/delegues_du_personnel_2012_tableau_elus-2.pdf