



# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

\*\*\*\*\*

25 septembre 2015

\*\*\*\*\*

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction																														
<b>Questions des séances précédentes</b>																																		
1	UNSA	<b>Campagne avancements accord-cadre 2015</b>	(Rappel question UNSA n° 3076 - suite réunions DP de mai, juillet et septembre 2015)  Merci de nous communiquer la ventilation des points attribués en juin 2015 (reliquat).	<b>Ci-dessous la ventilation :</b> <table border="1"><thead><tr><th>Qualif</th><th>Juin</th></tr></thead><tbody><tr><td>TSU</td><td>40</td></tr><tr><td>AET</td><td>30</td></tr><tr><td>CEA</td><td>135</td></tr><tr><td>CEB</td><td>128</td></tr><tr><td>DET</td><td>136</td></tr><tr><td>Total</td><td>469</td></tr></tbody></table> <table border="1"><thead><tr><th>Directions</th><th>Juin</th></tr></thead><tbody><tr><td>DDTR</td><td>15</td></tr><tr><td>DEOF</td><td>8</td></tr><tr><td>DFE</td><td>24</td></tr><tr><td>DRH (dont MAD)</td><td>369</td></tr><tr><td>DRS</td><td>13</td></tr><tr><td>DSB</td><td>40</td></tr><tr><td>Total</td><td>469</td></tr></tbody></table>	Qualif	Juin	TSU	40	AET	30	CEA	135	CEB	128	DET	136	Total	469	Directions	Juin	DDTR	15	DEOF	8	DFE	24	DRH (dont MAD)	369	DRS	13	DSB	40	Total	469
Qualif	Juin																																	
TSU	40																																	
AET	30																																	
CEA	135																																	
CEB	128																																	
DET	136																																	
Total	469																																	
Directions	Juin																																	
DDTR	15																																	
DEOF	8																																	
DFE	24																																	
DRH (dont MAD)	369																																	
DRS	13																																	
DSB	40																																	
Total	469																																	

2	UNSA	<b>Visites psychologue du travail</b>	(Rappel question UNSA n° du 3 septembre 2015) Merci de nous communiquer le nombre de visites reçues en 2015 par la psychologue du travail avec la déclinaison par site géographique.	24 consultations ont été prises en charge par la psychologue du site d'Angers au cours du 1 <sup>er</sup> semestre 2015. 173 par la psychologue sur le site de Paris.
3	CGT	<b>EPA de l'exercice 2014</b>	<b>Questions posées en séance (03/09/2015)</b> Pouvez-vous nous donner, à la date du 31/08/2015, a) le nombre de personnes ayant sollicité un RDV RH (cocher dans l'EPA) ? b) le nombre de personnes ayant été reçu au titre de cette demande ? c) le nombre de personne restant à recevoir ? voir le nombre de personnes qui ne pourront pas l'être ?	En ce qui concerne la DRH (entretiens post-EPA) : Nombre de demandes : 186 pour les 2 populations (public et privé) Nombre de personnes reçues à ce jour : 136 dont 72 de droit privé et 64 de droit public Nombre de personnes restant à recevoir : 50 Fin prévue du dispositif : fin octobre (au plus tard mi- novembre prochain).
4	CFDT	<b>Indemnité kilométrique vélo</b>	Depuis le 1er juillet 2015, tout salarié se rendant au travail depuis son domicile au moyen d'un vélo, avec assistance électrique ou non, peut percevoir une « indemnité kilométrique vélo » (IKV). Cette indemnité pourra se cumuler avec le remboursement de transport en commun déjà existant. Un décret précisera prochainement le tarif du km pour les vélos. La CDC envisage-t-elle de pratiquer ce remboursement, sans délai après la parution du décret ? (nota : à 100 jours de la prochaine COP 21...) ?	La direction est en attente de la parution du décret.
5	CFDT	<b>Pass Navigo</b>	Compte tenu de la réforme des tarifs de pass Navigo applicable en Ile de France à compter du début septembre 2015, la CDC procédera-t-elle automatiquement et sans délai à la modification des remboursements aux salariés ? Pouvez-vous nous indiquer les autres conséquences de cette réforme pour les salariés, au sein de la CDC ?	La modification a été portée sur le bulletin de paie du mois de septembre pour les salariés. La prise en charge est effective pour chaque mois travaillé. En cas d'embauche en cours de mois, le remboursement est proratisé en mois calendaire.
6	CFDT	<b>Mobilité</b>	Un technicien supérieur est-il légitime à candidater sur une offre de la rubrique « cadre » ? Si oui, pourquoi une RH métier a-t-elle refusé un candidat après entretien, sous le motif « poste réservé aux cadres, un TS ne peut être candidat ».  En contradiction, pourquoi des RH métiers : • Ont positionné un collaborateur TS sur un poste de cadre.	Un salarié non cadre est bien éligible à un poste « Cadre » à condition qu'il détienne les compétences requises pour ce poste.  La direction précise que ce point sera abordé lors des négociations de l'accord mobilité.

			<p>(Collaborateur à qui l'on a fourni une fiche de poste « cadre » !)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ont proposé un poste de cadre avec fiche de poste cadre à l'appui à un collaborateur qui souhaitait une mobilité.</li> </ul>	
7	CFDT	<b>Congé de paternité</b>	<p>Quelle procédure le salarié doit mettre en œuvre et auprès de quel interlocuteur afin de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant énoncé dans les articles L1225-35 et suivant du code du travail ?</p>	<p>Les règles sur le congé de paternité sont décrites dans l'intranet sous la rubrique : vous/gérer-votre-temps/congés/congés-conventionnels-et-réglementaires. La demande de congés de paternité doit être adressée à DHGA30-bureau 272- 12 av Pierre Mendès France et il convient de rajouter que l'envoi de la demande à la Gestion du temps doit se faire via la hiérarchie du collaborateur.</p>
8	CFDT	<b>MIRPS</b>	<p>Quand le responsable de la MIRPS, décédé en mai 2015, sera-t-il remplacé ?</p> <p>Nota : La CFDT considère que ce remplacement est urgent (1/3 de l'effectif de la MIRPS !), et que le maintien d'un rattachement au Directeur Général est impératif.</p>	<p>Le recrutement est en cours.</p>
9	CFDT	<b>Temps de déplacement</b>	<p>Dans un Arrêt du 10 septembre 2015, la cour de justice de l'Union Européenne a précisé que les temps de déplacement (en début et fin de journée) des salariés itinérants devaient être inclus dans le temps de travail. Quelle conséquence la CDC en tire-t-elle pour l'application de cette règle de Droit ?</p>	<p>La Direction souligne que cette décision concerne des salariés n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel (itinérant) et ne s'avère pas à première lecture concerner les agents de l'EP.</p>
10	CFDT	<b>Emplacement deux roues</b>	<p>Quelles sont les implantations de la CDC, y compris les DR, qui disposent d'emplacements pour 2 roues ?</p>	<p>Les sites suivants disposent de parking 2 roues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-67 rue de Lille</li> <li>-76 rue de Lille</li> <li>-Austerlitz 1,</li> <li>-Austerlitz 2</li> <li>-Arcueil</li> <li>-Bordeaux</li> <li>-Angers</li> </ul> <p>Il s'agit d'emplacements CDC. Les informations concernant les DR sont en cours de recensement et seront transmises ultérieurement.</p>

11	CFDT	<b>Espace de travail libre d'accès</b>	<p>Pourriez-vous nous communiquer la liste des espaces réservés au travail des personnels de la CDC en transit dans un site de l'EP (exemple : espace près du hall du 56 r Lille, bureaux DSB à Arcueil, espace à Metz pour passage des personnels de la DIR, et autres espaces y compris à l'extérieur de la CDC). Mentionner les projets en cours.</p>	<p>Il y a actuellement le Spot au 56 rue de Lille, un espace à Arcueil 3 pour les collaborateurs de DEOF. En projet, il y a un 2<sup>nd</sup> espace Spot à Austerlitz 1.</p>
12	CGT	<b>DRS Frais de mission</b>	<p>Avant le rapprochement Paris/Angers les frais de mission étaient saisis par certains agents via AFP et le remboursement se faisait sous huitaine. Aujourd'hui cette saisie est effectuée à Angers avec pour conséquence un délai d'attente d'au moins 1 mois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pourquoi Angers, n'y-a-t-il pas de moyen pour le faire sur Paris afin de raccourcir le délai ?</li> <li>b) Y a-t-il un manque d'effectif ?</li> </ul>	<p>Un rappel du circuit de remboursement des frais de mission est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° La note de frais est adressée à l'issue de la mission à la plateforme Angers pour saisie</li> <li>2° Validation budgétaire</li> <li>3° Validation par le délégataire DG</li> <li>4° Mise en paiement par DEOF</li> </ul> <p>Depuis le rapprochement des deux établissements la saisie de l'ensemble des notes de frais est centralisée au contrôle budgétaire à Angers. Cette centralisation permet de compléter les données saisies par les services de données analytiques indispensables pour l'affectation de la dépense lors de la facturation aux fonds. Le remboursement des frais de déplacement est bien sur une priorité en portant une attention toute particulière aux montants supérieurs à 100€.</p> <p>Des retards ont pu être constatés à l'occasion de la mise en place de la nouvelle organisation mais aussi l'été dernier au moment des congés annuels, retards pouvant intervenir aux différentes étapes de la chaîne de traitement.</p> <p>Les équipes du service « budget facturation » de l'établissement Angers-Paris sont depuis la mi-septembre dernier, organisées pour prendre en charge la totalité des demandes de remboursement dans des délais satisfaisants. A ce jour, le délai de traitement des notes de frais s'établit à une.</p> <p>En termes d'effectifs aucune difficulté n'est signalée et les personnes récemment recrutées au sein de cette équipe sont en cours de montée en charge. Des back up seront opérationnels très prochainement.</p> <p>Par ailleurs des remboursements concernant des déplacements Cholet Angers dans le cadre des réunions des IRP ont pris un</p>

				peu de retard avant l'été, le temps de se caler avec la direction des relations sociales sur le traitement à réserver à ces demandes.
13	CGT	<b>DSB réorganisation</b>	Des rumeurs courent selon laquelle la DSB serait démantelée, aussi afin de les faire taire nous souhaiterions savoir si : a) Quels sont les départements qui seraient menacés ? b) Quelles seraient la direction d'accueil ? c) Où en est le dossier DSBF ? d) Y a-t-il un projet de démantèlement de la DSB ? de la DFE ?	Il n'existe aucun projet de démantèlement de la DSB. En revanche, le comité technique IDF a été informé au mois de juin 2015 de l'ouverture d'une étude en vue d'un éventuel transfert du département des mandats et fiducies de la direction des services bancaires vers la direction des retraites. Cette étude fait suite à un audit de DGAU portant sur l'activité des mandats dits « à faible volumétrie ». Les conclusions de cette étude seront présentées au comité technique en décembre 2015.
14	CGT	<b>Paroles racistes</b>	Quelle est la procédure à suivre lorsqu'un salarié entend des propos racistes émis par un autre salarié dans les locaux de la CDC ?	La Direction rappelle les dispositions de la loi du 1 <sup>er</sup> juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme. Tout salarié victime d'injures à caractère racial ou non sur le lieu de travail peut à tout moment en faire part à sa hiérarchie ou à la DRH.
15	CGT	<b>Audit DEOF</b>	Nous vous demandons de nous fournir le rapport de l'audit social demandé par la DEOF, au titre du mal-être rencontrés par les personnels de la plateforme (secteur de DEOFF2) et dont les résultats ont été rendus oralement en mai 2015 ?	Il a été fait un retour oral sur cet audit. S'agissant d'un document interne à la direction, celui-ci n'a pas vocation à être diffusé.
16	CGT	<b>Ostéopathie</b>	Les personnels de l'EP ont la possibilité de recourir à un ostéopathe. Il nous est remonté qu'il y aurait des disparités entre les sites aussi pouvez-vous nous informer : a) Quelles sont les différents types de prestations servies sur les sites Parisiens – Archipel RDL, Archipel Austerlitz, et Arcueil ? Angers ? Bordeaux ? b) Quel est le coût pour les personnels ?	L'ostéopathe consulte 3 fois par mois. Les consultations se suivent de la façon suivante : A1- 56- A2 -56. Soit une consultation sur A1, une sur A2, et 2 aux 56 les collaborateurs étant plus nombreux au 56 rue de Lille. Il s'agit d'une prestation gratuite aux collaborateurs. Cette prestation existe seulement sur l'implantation parisienne.
17	CGT	<b>Travaux exceptionnels</b>	Pourquoi les heures à récupérer dans le cadre des travaux exceptionnels ne peuvent être récupérées que sous forme de récupération spécifique lorsque le compteur atteint 7h30 ?	Les modalités suivent l'article D 3121-8 du code du travail qui sont appliquées.
18	CGT	<b>Droit à la formation</b>	Quels sont les textes qui préconisent que pour toute forme d'absence d'un salarié (congé sans solde, disponibilité, etc.) le compteur du droit à la formation est remis à 0 ?	Les compteurs DIF ne sont pas à zéro mais figés au 31/12/2014. Les compteurs CPF sont gérés par le salarié lui-même.
19	CGT	<b>Accord-cadre 2015-2017 thématique logement</b>	Quand pensez-vous commencer les discussions sur le logement tel que prévu dans l'accord cadre et donc nous informer de vos propositions ?	Une première réunion s'est tenue le 10/07/2015 avec les organisations syndicales signataires de l'accord-cadre. A l'issue des échanges, il a été convenu de réunir à nouveau les

				participants en fin d'année 2015 afin que la MSG puisse restituer le résultat des travaux engagés avec la SNI, de faire un point sur la réforme d'Action logement et ses impacts ainsi que sur l'élargissement de l'accès au logement social via le dépassement des plafonds PLI.
20	CFE CGC	<i>Mécénat</i>	A quelle date sera diffusé le second message annonçant la date d'ouverture du site ? Quel est le nombre de places prévues pour 2015 ?	Le second mail devrait être diffusé le lundi 5 octobre pour une ouverture du site pour les inscriptions le mardi 13 octobre à 10h. 8750 places sont prévues pour 2015 dont 1068 places pour les retraités, congés longue maladie,... et 7682 pour l'EP et ses filiales.
21	CFE CGC	<i>Aménagement Angers</i>	Sur quels critères seront associés les salariés à la démarche participative (cf. flash info spécial immobilier n°4 ?) Pourquoi n'y a-t-il pas de mesures d'accompagnement sur Angers, comme il est prévu sur Bordeaux ? Pouvez-vous détailler les mesures envisagées sur Bordeaux?	Les éléments ont été présentés à l'occasion du CHSCTN du 22/09/2015 et consiste pour rappel, sur Angers, à constituer des groupes de travail en local, ouverts à tous les agents, comprenant une dizaine de collaborateurs volontaires. Un plan de communication est prévu pour limiter les éventuelles inquiétudes et un accompagnement RH est envisagé. S'agissant de Bordeaux, les dispositions d'accompagnement n'ont pas encore été définies à ce stade d'avancée du projet.
22	CFE CGC	<i>Ecrêtement des heures</i>	Quel est le nombre d'heures écrêtées au 30/06/2015 ? Ventilées par directions et implantations.	Ces éléments sont communiqués chaque année lors d'un bilan annuel (généralement en mars) et non trimestriellement et sont présentés en CHSCT.
23	CFE CGC	<i>MIRPS</i>	Quel est le responsable de la MIRPS ? Ce poste demeurera-t-il rattaché au Directeur Général ?	Le recrutement est en cours.
24	CFE CGC	<i>Télétravail</i>	Quel est le délai moyen constaté pour finaliser une demande de télétravail (entre la date de demande et la date de démarrage).	L'accord de télétravail prévoit (article 8-1) : « Sauf exception la procédure d'examen se déroule dans un délai maximal de 6 mois entre la date de la candidature et celle de la notification de la décision au collaborateur. ». Il n'y a pas de calcul de délai moyen entre la date de la demande et la date de démarrage effectif du télétravail. En effet le délai est lié au contexte de chaque demande ainsi qu'aux calendriers des différents intervenants, soit externe à l'EP (installation de la ligne ADSL au domicile par exemple, ou installation de mobilier) et soit des services internes (visite médicale, avis du CHSCT, DRH pour la mise au point des actes de gestion).
25	CFDT	<i>Recrutement sans période d'essai</i>	Depuis l'année 2013 jusqu'à ce jour, combien d'embauches de salariés ont été effectuées sans période d'essai et pour quels	La période d'essai n'est pas une rubrique du système de gestion, il n'est donc pas possible de répondre à cette demande.

			motifs ?	Le contrat mentionne par principe une période d'essai (art 19 et suivants de la convention collective), à l'exception de populations spécifiques telle que les statutaires qui optent pour la convention collective.
26	CFDT	<b>Période d'essai</b>	Depuis l'année 2013 jusqu'à ce jour, combien de période d'essai ont été prolongées ?	A priori il n'y a pas de dossier dont la période d'essai a été prolongée.
27	UNSA	<b>Remboursement frais dans le cadre d'une formation</b>	<i>(ex DIF-CFP et plan de formation)</i> <i>(cf question UNSA n°3092 du 3 septembre 2015)</i> La réponse apportée par la direction à la question UNSA n'est pas satisfaisante et nous vous demandons en conséquence de nous préciser les modalités de remboursement des frais de déplacement, notamment frais d'essence en cas d'usage du véhicule personnel, lors d'une formation de quelque nature qu'elle soit.	La procédure de remboursement des frais de mission, qu'ils soient liés à une formation ou à un autre déplacement, est décrite dans la rubrique « Vous » de CD MEDIA, rubrique « votre rémunération et vos frais »-«Missions et déplacements ». Le collaborateur doit remplir une fiche de mission lorsqu'il part en formation. Celle-ci doit être acceptée par son manager. Le remboursement suit ensuite toutes les règles habituelles de remboursement de frais suivant les barèmes en vigueur.
28	UNSA	<b>Médaille du travail</b>	<i>(cf. question UNSA n°3088 du 3 septembre 2015)</i> La réponse apportée par la direction ne répond que partiellement à notre question. De plus, force est de constater le déficit d'information sur la procédure pour les salariés de l'EP sur CDMedia. L'UNSA demande que la rubrique ad-hoc soit complétée de façon précise.	La Direction prend acte de la demande formulée par les délégués du personnel.
29	UNSA	<b>EPA &amp; entretiens RH</b>	Sous quels délais les entretiens auprès de la RH métier et/ou RH fédérale interviennent-ils ? Combien d'entretiens ont-ils déjà eu lieu (% par rapport aux demandes).	73 % des personnes ont été reçues à ce jour.
30	UNSA	<b>Vivier / « hauts potentiels »</b>	Merci de nous indiquer quels sont les critères de sélection des personnels pour faire partie du vivier « hauts potentiels » ? Combien de personnes ont-elles été identifiées en 2013, 2014 et 2015 ? (avec répartition H /F, par direction)	Les critères de sélections sont essentiellement basés sur le référentiel de compétences des cadres dirigeants. Les candidats sont proposés sur initiative de leur RH et de leur supérieur hiérarchique. Ils doivent avoir remplis leurs objectifs au-delà des attentes plusieurs années de suite et aussi avoir occupé 2 postes différents à minima. Il n'y a pas de limite d'âge mais le dispositif dans sa construction s'adresse davantage à des collaborateurs qui sont en début de carrière. En effet, les collaborateurs n'ont pas les mêmes besoins de formation et d'accompagnement selon leur expérience professionnelle.

				<p>C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, le dispositif « manager » qui va être lancé s'adressera à des collaborateurs plus expérimentés.</p> <p>S'agissant des statistiques cf annexe 1.</p>
31	UNSA	<b>Suppression cafétéria Austerlitz 1 salle B41</b>	Est-il exact que la cafétéria située salle B41 à Austerlitz 1 va être supprimée ?	<p>La salle B041 du site Austerlitz 1 ne relève pas du périmètre des locaux mis à disposition de l'AGR par la CDC et, de ce fait, n'est pas un lieu occupé par la cafétéria de l'AGR.</p> <p>Cette salle est utilisée par les services d'Austerlitz 1 pour y organiser des manifestations éventuellement organisées avec le concours de prestataires extérieurs.</p> <p>Il n'y a pas, à ce jour, de projet de modification de la destination de la salle B041.</p>
32	UNSA	<b>Antennes relais, bornes wi-fi &amp; ondes électromagnétiques</b>	Suite au déploiement des bornes wifi sur les différents sites de l'EP, a-t-il été procédé à une analyse des risques pour la santé des personnels ? Existe-t-il une information en direction des personnels sur les éventuelles conséquences d'exposition ?	<p>Les différentes installations sont conformes aux réglementations en vigueur.</p> <p>Les mesures ont été réalisées et présentées au CHSCT IDF le 25/11/13.</p> <p>Il n'y a pas eu de nouveaux déploiements d'antennes depuis novembre 2013.</p>
33	UNSA	<b>Sur-cotisations retraite des salariés à temps partiel</b>	Quelle est la procédure à suivre pour sur-cotiser aux différentes caisses de retraite pour les salariés à temps partiel ? Quelles sont les modalités de calcul de ces sur-cotisations ?	<p>La demande doit être formalisée par le collaborateur. La sur-cotisation neutralise l'effet du temps partiel sur les cotisations retraite.</p> <p>La procédure est la même que pour une demande de temps partiel (demande écrite) et transmise à la RH Métiers qui transmettra aux services concernés.</p> <p><u>Le salarié concerné a 3 possibilités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune sur-cotisation</li> <li>- Opter pour une sur-cotisation à la retraite générale (CNAV), la base de cotisation est le salaire à temps plein et non le salaire à temps partiel.</li> <li>- Opter pour une sur-cotisation à la retraite générale <b>et</b> aux caisses de retraite complémentaires, dans ce cas toutes les bases des cotisations sont sur le salaire à temps plein (remarque : il n'est pas possible de sur-cotiser aux caisses de retraites complémentaires si on ne cotise pas sur un plafond plein au régime de base).</li> </ul> <p>Les cotisations impactées sur le bulletin seront les suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o E74 Vieillesse</li> </ul>



				<ul style="list-style-type: none"> <li>o E96 Vieillesse déplafonnée</li> <li>o G1A Retraite ABELIO TA Cadres</li> <li>o G2B Retraite UGRC AG2R TB Cadres</li> <li>o G2C Retraite UGRC AG2R TC Cadres</li> <li>o G3A AGFF TA ABELIO Cadres</li> <li>o G3B AGFF TB ABELIO Cadres</li> <li>o G4A APEC TA UGRC AG2R</li> <li>o G4B APEC TB UGRC AG2R</li> <li>o G50 CET UGRC AG2R</li> </ul> <p>Par ailleurs, le dispositif peut avoir un impact sur la garantie minimale de points (pour les cadres dont la rémunération n'atteint pas un plancher fixé annuellement). La mise en place d'un imprimé portant la mention de la surcotisation est en cours.</p>
34	UNSA	<b>Activités secteur Pilotage animation activité bancaire DSB &amp; DRT</b>	<p>Les personnels de DSB s'interrogent sur l'éventualité de modifications dans l'organisation de leurs activités, notamment l'articulation avec DRT. Qu'en est-il exactement ?</p>	<p>La création de la nouvelle direction du réseau et des territoires le 1er janvier 2015 n'emporte pas d'évolutions relatives à l'organisation de la direction des services bancaires, chacune d'elle intervenant dans son champ de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le management et le pilotage de l'activité des équipes du réseau pour la DRT,</li> <li>• La définition de la stratégie, des processus et instructions de gestion, et la coordination de ses différents canaux de distribution du métier bancaire pour la DSB.</li> </ul> <p>Elle nécessitait en revanche de définir des modes de travail en commun, animés par la volonté partagée de renforcer l'appui apporté au réseau des directions régionales et de faciliter leur mission au service des clientèles bancaires. Ces modes de travail ont été définis conjointement entre le département du Pilotage et de l'Appui au réseau de la DRT et le département Agences et réseaux de la DSB entre mars et septembre 2015. Ce cadre de travail renouvelé conduira notamment les équipes de la DRT et celles de DSB à se concerter dans le cadre de la définition et du suivi des objectifs du réseau, des instructions à adresser aux équipes en région, des démarches d'écoute client, de la préparation de la convention de service qui liera les deux directions ou encore de leur organisation respective. Cette méthode de travail collégiale, respectueuse du rôle et des</p>

				missions de chaque direction, s'inscrit ainsi dans la continuité des chantiers ouverts en commun par les deux directions (préparation de la nouvelle convention Caisse des Dépôts-DGFIP, travaux sur l'offre...).
35	UNSA	<b>Formations CDC Campus</b>	Quelles sont les modalités d'accès et d'inscription aux formations Campus ? Nous avons eu connaissance de difficultés rencontrées par des salariés pour obtenir des réponses à leurs demandes.	<p>Le processus d'inscription mis en place depuis 3 ans est le suivant :</p> <p>Les salariés adressent leurs demandes après validation par leur hiérarchie au service RH formation de leur entité.</p> <p>Les responsables formations étudient les demandes, les valident puis les transmettent à CDC Campus.</p> <p>CDC Campus s'engage à répondre sur la prise en compte de la demande au plus tard dans les 4 jours qui suivent la demande d'inscription. La réponse est adressée au responsable formation.</p> <p>En cas de réponse positive, le service RH du collaborateur doit inviter le demandeur à réserver la date de la session dans son agenda.</p> <p>En cas de manque de place sur la session demandée, les Responsables formation sont invités à décaler la demande sur une session comprenant des places disponibles.</p> <p>Un mois avant la date de la formation, une convocation est adressée aux futurs participants, puis un rappel est effectué 15 jours avant la date de la session.</p> <p>CDC Campus fonctionne comme un organisme de formation interne et ne peut prendre en compte une demande d'inscription qui n'aurait pas été au préalable validée par la hiérarchie et le service formation local.</p> <p>Les formations CDC Campus ont été conçues à l'origine pour les cadres et managers.</p> <p>Est entendu par managers toutes les personnes qui encadrent ou animent une équipe, indépendamment de leur statut (cadre ou non).</p> <p>Les cadres ont accès aux formations CDC Campus qui ne ciblent pas particulièrement les managers (Ex : Gestion des conflits, Gestion du temps).</p>

36	CFDT	<i>Epargne salariale</i>	<p>Les frais appliqués au support de placement d'épargne salariale classé Insertion emploi ont augmenté de façon significative, quel est le motif de cette augmentation et est-ce que les effets de cette augmentation touchent les salariés ? Dans l'affirmative, la Cfdt demande que des mesures de neutralisation soient prises à l'encontre d'une telle augmentation.</p>	<p>INTER-EXPANSION – FONGEPAR (Groupe Humanis) a adressé ce mois-ci aux épargnants porteurs de parts du FCPE FONGEPAR INSERTION EMPLOI DYNAMIQUE SOLIDAIRE une lettre affirmant que suite à une modification du règlement dudit fonds, les frais totaux de gestion maximum supportés par les épargnants sont en baisse. Un décompte de ces frais laisse plutôt supposer le contraire.</p> <p>Les correspondants d'humanis, interrogés à ce sujet, ont confirmé que les frais de gestion seront bien en baisse. Ils reconnaissent que leur lettre n'est pas assez explicite. L'explication fournie est que :</p> <p>« concernant la question sur le Fonds HUMANIS ACTIONS SOLIDAIRE (ex Fongépargne IE Dynamique Solidaire), et la modification des frais :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation est un format général contraint par la réglementation</li> <li>• La modification, qui conduit à ne pas augmenter et même diminuer les frais globaux, est justifié comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de porter les frais de gestion (« frais de fonctionnement ») de 0,15 à 0,80% (+0,65%), et permettre ainsi aux entreprises qui accepte de prendre en charge les frais annuels de gestion sur ce fonds de prendre à leur charge toute la réalité du coût de la gestion financière.</li> <li>○ de compenser l'augmentation de ces frais par une rétrocession au FCPE d'une partie des frais indirects du FCP maître (soit une rétrocession de 0,80% sur les 1,20%), ceci venant améliorer d'autant la performance du FCPE.</li> <li>○ de faire figurer séparément et de façon plus claire les frais de commissariat aux comptes : 0,004% de l'actif (dans la limite du forfait annuel plafonné que doit prendre le Cac pour son travail)</li> </ul> </li> </ul> <p>Le tout représentant une baisse des frais totaux de gestion sur le Fonds pour les porteurs de parts (-0,146%). »</p>
----	------	--------------------------	---	--

## Annexe 1

Candidatures des collaborateurs de droit Privé de l'EP présentés à l'intégration VPG									
	2013			2014			2015		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
DSB	1	2	2	0	1	1			
DDTR / DRT/DIDL	0	2	2	1	3	4	3	1	4
DRS		2	2	2	2	4	0	1	1
DGAU	1	0	1	2	2	4			
FSP	5	2	7	7	4	11	6	2	8
DRCI	1	0	1	0	0	0	0	1	1
DJF	1	3	10	2	5	7	3	3	6
SGG							1	1	2
DEOF							1	0	1
DRIIE							0	1	1
DGCO				1	0	1	2	1	3
DFE	0	2	2	1	2	3	4	4	8
DRH				1	0	1	0	0	0
			<b>27</b>			<b>36</b>			<b>35</b>

Ces chiffres ne concernent que les cadres non fonctionnaires de l'EP.