

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

27 novembre 2015

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
1	CFDT	<i>Médecine du travail</i>	S'agissant des situations individuelles des salariés, la CFDT vous demande de lui indiquer si la CDC met en œuvre toutes les recommandations, avis ou conseils du médecin du travail et dans la négative, la CFDT vous demande de lui préciser les différentes circonstances à l'occasion desquelles vous n'avez pas ou vous avez déferé partiellement aux recommandations, avis ou conseils du médecin du travail.	La CDC met en œuvre les recommandations des médecins du travail dans le cadre des dispositions prévu par le code du travail.
2	CFDT	<i>Alimentation CET</i>	La CFDT vous demande de lui indiquer les dates de début et de terme de la prochaine période d'alimentation du CET.	La campagne d'ouverture et d'alimentation du CET pour les salariés sous régime de la convention collective se déroulera du 1 ^{er} au 31 décembre 2015, via Tempo.
3	CFDT	<i>Direction du réseau et des territoires</i>	Eric Dubertrand déclare dans « La lettre du Réseau et des Territoires » d'octobre 2015 : «... nous allons développer des outils de reporting qui permettront au département d'avoir une connaissance fine de l'activité des collaborateurs en région, de suivre les objectifs qui leur ont été fixés, de mesurer leur niveau d'atteinte et , le cas échéant, de mettre en place les actions de soutien nécessaires » En outre, à la question suivante, : « En d'autres termes, vous mettez en place, au sein du réseau, un dispositif de pilotage resserré des compétences et des objectifs ? » Eric Dubertrand répond « oui ».	Comme indiqué aux partenaires sociaux dans le cadre de sa création (CHSCT du 15/6 et CTN du 23/6), la Direction du réseau et des territoires s'est donné pour objectif de doter les « directions régionales, à terme, des outils nécessaires à une connaissance fine et partagée en leur sein des besoins de leurs partenaires (outil de gestion de la relation client), à la mise en commun d'informations et de bonnes pratiques entre directions régionales (plateforme collaborative), et au pilotage de leurs activités (tableaux de bord). » Ces outils répondent en effet à un besoin récurrent exprimé par les directions régionales. <ul style="list-style-type: none"> • Les indicateurs de pilotage actuellement à la disposition des Directions régionales sont parcellaires et ne

Ces outils, tels qu'ils sont présentés, sont susceptibles d'avoir des conséquences dommageables sur la charge de travail, la qualité de vie au travail ainsi que sur la situation professionnelle des salariés ; en conséquence la CFDT demande à l'employeur de lui indiquer :

- 1 – Quel est la nature desdits outils de reporting ?
- 2 - Quand lesdits outils de reporting vont-ils être mis en place par l'employeur ?
- 3 – Quand ces outils de reporting vont-ils être présentés par l'employeur aux instances sociales de la CDC et notamment au CHSCT ?

suffisent pas au pilotage par les équipes en direction régionale de leur activité et au suivi de la mise en œuvre de la lettre d'objectifs :

- Les reportings produits au niveau national par les directions opérationnelles métiers DSB et DFE – bien que très utiles - ne permettent pas aux équipes de piloter finement leur activité et leurs processus de gestion.
- S'agissant de la fonction investissement, ces reportings, lorsqu'ils sont mis à la disposition des directions régionales, peuvent nécessiter d'importants retraitements pour en fiabiliser le contenu.
- Ces reportings n'offrent pas non plus une vision globale des enjeux à l'œuvre sur un territoire ou la contribution d'une DR aux priorités stratégiques du groupe.
- Ce constat a conduit la plupart des directions régionales à se doter de tableaux de bord aux formats et contenus disparates d'un territoire à l'autre. La production de ces tableaux de bord peut s'avérer fastidieuse et consommatrice de temps pour les équipes des directions régionales. Toutes ne disposent pas non plus des outils leur permettant d'en automatiser la production et d'en simplifier la lecture.

Les équipes du département Pilotage et appui au réseau travaillent ainsi avec le réseau pour être en mesure de fournir mensuellement aux directions régionales des tableaux de bord et indicateurs de nature à renforcer leur capacité de pilotage et d'analyse des activités, ressources et résultats de leur entité.

L'enjeu est pour chacune d'elle de valoriser le travail accompli au fil de l'eau et de se doter des moyens d'anticiper et de mieux lisser la charge de travail pour les équipes pour les mois qui suivent, en disposant d'un suivi simplifié des lettres d'objectifs et en allégeant la charge de production d'indicateurs au sein des DR.

Il ne s'agit pas d'inventer de nouveaux indicateurs, mais simplement de mettre à la disposition des DR les indicateurs

				<p>dont ils ont besoin pour suivre la mise en œuvre de la lettre d'objectifs annuelle pour le territoire qui les concerne.</p> <p>L'enjeu de ces tableaux de bord n'est donc pas d'alourdir les charges de travail des DR, mais à l'inverse de l'alléger sur des fonctions de production d'indicateurs et d'aider le management et les équipes et, dans la mesure du possible, à mieux la lisser dans le temps (réduire le pic d'activité de fin d'année sur les métiers notamment prêteur et investisseur). La qualité de vie au travail et la situation professionnelle des salariés doit s'en trouver améliorée à terme.</p> <p>Ces outils de reporting sont donc</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Des tableaux de bord par région 2- Qui sont en cours de construction à partir des tableaux de bords existants dans les DR et développées par elles pour leurs besoins propres. Ce tableau de bord sera testé avec des DR volontaires d'ici la fin de l'année et déployé, en version finale, en 2016. 3- Les tableaux de bord au sein du réseau ne sont pas une nouveauté. Certains d'entre eux sont d'ailleurs consultables sur l'intranet (cf. tableau de bord de DFE). Il ne s'agit pas d'une compétence CHSCT mais d'un simple outil de gestion.
4	CFDT	EPA 2016	La CFDT vous demande de lui indiquer les dates de début et de fin des EPA 2016.	La campagne EPA débute au 4 janvier (1 ^{er} jour ouvré de l'année 2016) et se terminera le 19 février 2016.
5	CGT	Départ à la retraite	La DRH a-t-elle adressé des « propositions » de départ à la retraite à des salariés ayant l'âge légal minimal de départ à la retraite ? Si oui, combien ont été concernés ?	<p>Conformément aux dispositions du code du travail (L1237.5), l'employeur doit adresser un courrier au salarié, à partir de son 65^{ème} anniversaire et ce chaque année jusqu'au 69^{ème} anniversaire.</p> <p><u>Ce courrier n'est en rien une proposition de départ à la retraite. Il s'agit d'une demande d'option (le salarié souhaite poursuivre ou ne souhaite pas poursuivre son activité).</u></p> <p>Le choix de l'option de non poursuite n'engage en rien le salarié au départ, en effet, seule sa demande de départ (précision portée sur le courrier adressé) peut conduire l'employeur à procéder à sa mise à la retraite.</p>

				Le nombre de courrier adressé est variable (suivant la date de naissance), pour exemple : en décembre, il y aura 6 courriers à adresser pour des salariés nés au mois de mars 2016 (R/AR + courrier simple, dans la mesure du possible 3 mois avant le mois anniversaire).															
6	CGT	Véhicules de fonction	<ol style="list-style-type: none"> Pourriez-vous nous donner le nombre de véhicules de fonction repartis par direction ? Sur la base de cette répartition, combien de conducteurs parcourent : <ul style="list-style-type: none"> de 20 000 kms par an, entre 20 000 kms et 50 000 kms par an, entre 50 000 kms et 80 000 kms par an et plus de 80 000 kms par an ? Est-ce que tous les conducteurs de véhicule de fonction ont bien suivi une formation à la conduite ? Combien d'accidents professionnels ont été déclarés en 2013 ? 2014 ? 2015 ? (jusqu'à septembre 2015) repartis comme suit : accidents matériels seuls, accidents corporels "simples", accidents corporels ayant entraînés une ITT et accidents corporels ayant entraînés une IDT ? 	<p>Nombre de véhicules de fonction repartis par direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> DRT : 267 véhicules Siège : 34 véhicules DRS Angers : 2 véhicules DRS Bordeaux : 3 véhicules <p>Répartition par kms parcourus (source : données déclaratives non vérifiées) :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Direction</th> <th>< 20 000 kms par an</th> <th>entre 50 000 kms et 80 000 kms par an</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DRT</td> <td>71 %</td> <td>29 %</td> </tr> <tr> <td>Siège</td> <td>100 %</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DRS Angers</td> <td>100 %</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DRS Bordeaux</td> <td>67 %</td> <td>33 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pas de conducteur parcourant plus de 80 000 Km/an</p> <p>L'objectif est que tous les conducteurs soient formés.</p> <p>Concernant les accidents matériels seuls (<i>hors bris de glace et vol</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2013 : 50 sinistres 2014 : 23 sinistres Au 30/06/2015 : 15 sinistres 	Direction	< 20 000 kms par an	entre 50 000 kms et 80 000 kms par an	DRT	71 %	29 %	Siège	100 %		DRS Angers	100 %		DRS Bordeaux	67 %	33 %
Direction	< 20 000 kms par an	entre 50 000 kms et 80 000 kms par an																	
DRT	71 %	29 %																	
Siège	100 %																		
DRS Angers	100 %																		
DRS Bordeaux	67 %	33 %																	
7	CGT	Accompagnement de la réforme des régions	Le cabinet IDRH a été retenu en appui méthodologique sur la future organisation régionale de la DRT. Merci de nous donner le coût total de la prestation.	Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel.															
8	CGT	Sites sécurisés de l'EP	Merci de nous dresser la liste des sites considérés comme "sécurisés" au sein de l'EP (tous sites et toutes implantations, DR comprises).	<p>L'ensemble des sites parisiens dispose d'agents de sécurité.</p> <p>A Blois, la sécurité générale du site est gérée par l'exploitant via une télésurveillance</p> <p>Les sites de Bordeaux et Angers disposent d'agents de sécurité S'agissant des DR, les sites répondent aux exigences réglementairement – principalement issues du Code du Travail – en matière de sécurité intégrant, en outre, des dispositifs</p>															

				complémentaires (notamment techniques comme la détection automatique d'incendie) et ce, conformément aux standards CDC qui permettent d'optimiser la prévention des risques et le niveau de protection des personnes et des biens. Il convient de noter que la sécurité des DR, pour la plupart implantées dans des immeubles multi-occupants, est dépendante des dispositifs immeubles et de l'environnement.
9	CGT	Eclairage site Austerlitz A	Pouvez-vous nous expliquer la raison pour laquelle il n'y a plus d'éclairage à partir de 19 h dans le hall d'Austerlitz 1 ? Pouvez-vous équiper les agents travaillant au-delà de 19 h de torches électriques ?	L'éclairage de la rue intérieure Austerlitz 1 est piloté par une horloge de 16H30 à 21H. Il s'agirait donc d'un dysfonctionnement ponctuel. La Direction a fait le nécessaire auprès du prestataire pour le bon fonctionnement des horloges de pilotage de l'éclairage.
10	CGT	Congés payés	Les congés payés non consommés avant la fin de l'année sont-ils rémunérés ? Justifier votre réponse.	Conformément à la circulaire, les congés payés non consommés avant la fin de l'année ne sont pas rémunérés. Pour mémoire, les conditions de consommation des congés sont décrites de manière détaillée dans la circulaire relative aux congés annuels, en ligne sur CDMédia.
11	CGT	Fiche emploi repère et compétences associées	a) Est-ce qu'un collaborateur peut solliciter une mise à jour des compétences associées à sa fiche emploi -repère ? b) Dans l'affirmative, à qui doit-il s'adresser ? c) Dans la négative, par quel « circuit » cela peut-il passer ?	Les compétences associées à une fiche emploi-repère peuvent évoluer mais uniquement de façon collective au niveau de l'EP et non du fait des compétences liées à un unique poste. Ce sont en revanche les « compétences mises en œuvre » dans le cadre d'un poste qui évoluent. Celles-ci peuvent être mises à jour dans le cadre de l'EPA dans la rubrique « Compétences additionnelles ».
12	CGT	Evaluation professionnelle annuelle	Nous souhaiterions avoir en complément d'information à propos de l'Evaluation Professionnelle Annuelle et de l'évaluation des compétences par référence à l'emploi repère a) L'évaluateur doit-il limiter l'évaluation de la compétence mise en œuvre par rapport à ce qui est décrit (demandé) dans les compétences de l'emploi repère alors même que l'évalué est sur-compétant dans le domaine. Ex : s'exprimer en anglais, attendu dans l'emploi repère niveau B (moyen), niveau effectif de la personne : bilingue donc niveau E (fort). b) Le hiérarchique doit-il mentionner B ou E sur l'évaluation de la personne ?	La mise en œuvre de la compétence du collaborateur peut être à un niveau inférieur ou supérieur au niveau repère, du fait notamment du contexte particulier de son poste.

13	CGT	Don de jours	<p>Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur les dons de jours plusieurs questions demeurent sans réponses :</p> <p>a) La possibilité ou pas de verser le complément RTT dans le cadre du dispositif don de jours (Ex : complément RTT de 3h30) ?</p> <p>b) Si oui, est-ce abondé dans les mêmes proportions ?</p>	<p>Le complément de temps RTT ne peut pas faire l'objet d'un don. En effet, ce complément correspond à un reliquat de temps RTT inférieur à la demi-journée ; l'unité minimum pouvant faire l'objet d'un don est définie dans l'accord à une demi-journée.</p>
14	CGT	Stagiaires	<p>Réunion des délégués du personnel du 15 octobre 2015 Question n°3141 Posée par les délégués du personnel CGT : Suivi RH des personnels stagiaires à la CDC</p> <p>Nous souhaiterions avoir communication du traitement RH des stagiaires en poste actuellement à la CDC (quelle que soit la durée de leur stage < ou > à 2 mois)</p> <p>a) Quelle est leur prise en charge en matière de frais de transport ?</p> <p>b) Quelle est leur prise en charge en matière de frais de restauration ?</p> <p>c) Quels sont leur droit à congés ?</p> <p>Réponse de la direction</p> <p>S'agissant de la restauration et du remboursement des abonnements transport, les stagiaires payés bénéficient des mêmes dispositions que les personnels permanents</p> <p>Au-delà de ces dispositions, les stagiaires de plus de deux mois, se voient attribuer les mêmes droits à congés que les personnels permanents.</p> <p>Nous souhaitons revenir sur la question de DP n°3141 pour laquelle nous aimerions compléter notre demande.</p> <p>a) Si la convention de stage ne mentionne pas la possibilité de congés payés, est-ce que le stagiaire (de plus de 2 mois) en bénéficie néanmoins du fait que la CDC les lui octroie ?</p> <p>b) Les RH locaux ne semblent pas connaître ce droit à congés et ne les appliquent pas aux stagiaires qui de leur</p>	<p>Lorsque le stage dure plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence. Si elle le prévoit les stagiaires peuvent bénéficier de ces jours de congés.</p> <p>La DRH sensibilisera l'ensemble des directions aux nouvelles règles applicables aux stagiaires.</p>

			côté ignorent ce droit. (En conséquence) si la/le stagiaire ne prend pas les congés payés, est-ce que ceux-ci sont payés avec le solde de tout compte ?	
15	CFE CGC	<i>Billets ultramarins</i>	Quels sont les barèmes de remboursement? Quels sont les délais de traitement d'une demande ? Combien de dossiers ont été déposés depuis la mise en place de cette mesure? Combien de dossiers ont été refusés ?	Comme défini lors du CTN du 6 novembre dernier, les mesures relatives aux congés ultramarins seront abordées lors de la commission de suivi de l'accord-cadre qui se tiendra le 9 décembre 2015.
16	CFE CGC	<i>EPA</i>	Quelles sont les dates de la campagne à venir ? Des modifications sont-elles prévues ? Si oui à quel moment et à quelle instance seront-elles présentées ?	La campagne EPA 2015 démarre au 4 janvier, 1 ^{er} jour ouvré de l'année 2016 et se terminera le 19 février 2016. S'agissant du dispositif EPA, un groupe de travail a lieu le 3 décembre 2015.
17	CFE CGC	<i>Jours fériés pour raisons religieuses</i>	Que prévoit la direction lorsqu'un salarié doit venir un jour de fête religieuse pour contraintes de service ? Est-il possible en ce cas de fractionner ce jour accordé ? Sinon est-il possible de le reporter et sous quel délai ?	Une autorisation d'absence peut être accordée pour participer à une fête religieuse sous condition des nécessités de service. Il ne s'agit donc pas d'un droit à congés reportable, mais d'une autorisation d'absence soumise à autorisation hiérarchique. Aucun report, quel qu'en soit le motif, ne peut être accordé.
18	CFE CGC	<i>Mobilité</i>	Sur l'année 2015, combien de fiches de postes ont dues être pourvues par un recrutement externe faute de candidats en interne ?	Données jusqu'au 30 septembre 2015 : <ul style="list-style-type: none"> - 16 postes ont été pourvus par des candidats externes (privé + détachement). 3 de ces postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature interne à l'EP. - 15 postes ont été pourvus par des collaborateurs issus du Groupe. Parmi ces 15 postes. 1 de ces postes n'a fait l'objet d'aucune candidature interne. - 11 postes ont été pourvus par des collaborateurs qui ont bénéficié d'une transformation de contrats. 5 de ces postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature interne.
19	CFE-CGC	<i>Etude de rémunération</i>	En réponse à la question n°2987 la direction indiquait 102 études réalisées au 19/05/2015. Combien au 31/10/2015 ? Quelles ont été les suites données ?	Au 31/10/2015, 287 études de rémunération ont été effectuées. Pour rappel les données relatives à la rémunération sont confidentielles et ne peuvent faire l'objet d'une diffusion.
20	UNSA	<i>Campagne don de jours</i>	De nombreux collègues nous indiquent avoir adressé le formulaire ad-hoc de don de jour(s) à la DRH, que celle-ci refuse de prendre en compte. L'UNSA demande que ces demandes soient conservées et de cesser de les rejeter. Ces rejets sont mal compris par les	La DRH confirme que les propositions de dons hors CET faites avant le 1 ^{er} décembre ont été stockées et qu'un courrier a été adressé à chaque personne concernée depuis le vendredi 20 novembre.

			<p>personnels et donnent l'impression que la DRH fait tout pour les dissuader de faire ce geste de solidarité suite à la signature de l'accord.</p> <p>Toutes ces demandes doivent être traitées en décembre 2015, sachant que comme le stipule l'accord, les dons de jours issus du CET peuvent intervenir à tout moment.</p> <p>A quel moment le Flash info sera-t-il publié sur CDMedia ?</p>	<p>Il est précisé que l'accord a prévu une campagne spéciale du 1^{er} au 31 décembre 2015 avec abondement de l'employeur. Tout don sur le CET quant à lui peut être fait tout au long de l'année.</p> <p>Un flash info a été envoyé le 30 novembre 2015.</p>
21	UNSA	Equilibre vie professionnelle-vie privée/droit à la déconnexion	<p>Un certain nombre de collègues nous signalent recevoir de plus en plus fréquemment des messages (email et/ou sms, parfois même sur leur tél personnel) de leur hiérarchie en dehors des EIS, le week-end ou pendant leurs congés.</p> <p>D'une façon plus générale, les managers doivent-ils avoir connaissance du numéro personnel notamment dans le cadre d'astreinte ou cela doit-il être réservé aux RH ?</p> <p>De même, des dérives sont constatées de façon récurrente dans certains secteurs de l'EP au niveau de l'organisation de réunions sur des plages horaires tardives (18h-20 h notamment le vendredi en fin de journée...).</p> <p>L'UNSA demande que soient rappelées auprès des managers les règles de respect de la vie privée pour que ces mauvaises pratiques cessent au plus vite.</p>	<p>La demande de collecte des coordonnées téléphoniques personnelles est faite dans le cadre du plan de continuité de l'entreprise. Seule la DRH est détentrice de ces informations et l'utilisation des données téléphoniques est strictement limitée au PCE.</p> <p>Il est rappelé qu'une charte de la gestion du temps est consultable sur l'intranet et la Direction souscrit à la demande formulée par les délégués du personnel.</p> <p>Par ailleurs, ce sujet pourra être abordé lors des négociations sur l'accord QVT.</p>
22	UNSA	PVO DEOF	<p>La note relative aux métiers éligibles à la PVO (CMPC juin 2011) mentionne la filière comptable avec les postes de « responsable comptable », « contrôleur comptable », comptable normes » et « comptable consolidateur ».</p> <p>Pour quelle(s) raison(s) les comptables spécialisés à DEOF ne bénéficient-ils pas de cette PVO alors qu'ils exercent le même métier que leurs collègues dans les autres directions de l'EP ?</p> <p>Pourquoi cette discrimination sous couvert d'intitulé de poste légèrement différent ?</p> <p>L'UNSA demande instamment qu'il soit procédé à la régularisation de ces situations inégalitaires et discriminatoires.</p>	<p>Il est rappelé que la note n°2011-41 du 9 mai 2011 de la DRH spécifie les postes mais aussi les critères déclenchant la mise en place d'une PVO (nature de poste, responsabilité d'encadrement, niveau d'expertise élevé).</p> <p>A ce jour 91 collaborateurs perçoivent la PVO sur différents postes liés à la filière comptable. 22 bénéficiaires travaillent à la DEOF.</p> <p>Les postes listés dans la note qui sont éligibles à PVO sont ceux d'Analyste comptable, normalisateur comptable et comptable réglementaire.</p> <p>Les postes de comptables sur instruments financiers n'existent qu'à la DEOF et ne sont figurés pas sur la liste des postes</p>

				éligibles à PVO. Une réflexion va s'ouvrir pour examiner de plus précisément le contenu des activités.
23	UNSA	Formations Campus	Quel est le nombre de formations dispensées par Campus ? Pour quel nombre de bénéficiaires avec la répartition EP/Groupe ?	Au 1 ^{er} semestre, 37 sessions ont été animées sur les 90 prévues en 2015. Pour la répartition, cf annexe 1. Cette réponse est partielle puisque l'année n'est pas terminée et qu'il y a des sessions de programmées jusqu'au 18 décembre 2015. Les chiffres sur l'année 2015 pourront être fournis en janvier 2016.
24	UNSA	Jours RTT EP pour 2016	Merci de nous indiquer quels seront les jours RTT de l'EP en 2016.	Ce point sera à l'ordre du jour du CTN du 15 décembre 2015.
25	UNSA	Création filiale à DFSP	Des rumeurs font état de la création d'une nouvelle filiale au sein de DFSP. Qu'en est-il exactement ?	Aucun projet de cet ordre n'a fait l'objet d'une présentation au Comité technique à compétence nationale, seule instance compétente en la matière.
26	CFDT	Promotion/ Avancement	<p>Les circonstances de cette question des délégués du personnel CFDT sont les suivantes : un supérieur hiérarchique habilité rédige sur le formulaire approprié une demande de promotion pour un de ses salariés. Il exprime également, sur le même formulaire de demande de promotion à la qualification supérieure, une demande d'avancement dans la rubrique prévue à cet effet. Une promotion obtenue au choix par un salarié est assortie d'un avancement de 20 points en vertu des termes de l'accord cadre (cf. extrait accord cadre ci-dessous).</p> <p><u>A titre individuel, ces avancements dont la nature est différente seront-ils pris en compte séparément et imputables cumulativement aux salariés ou est-ce que l'avancement issu de l'octroi de la promotion interviendra en soustraction de la demande d'avancement conjointe ?</u></p> <p>Extrait de l'accord cadre : 7-2-2 Impact des promotions sur les rémunérations individuelles Il est attribué 20 points en cas de promotion dans une qualification supérieure (hors promotions «automatiques »). L'enveloppe de points définie chaque année à l'issue des</p>	<p>Si le salarié est promu dans le cadre des dispositifs énoncés à l'article 6-1 de l'accord-cadre, 20 points lui sont alors attribués. Les promotions acquises du seul fait des augmentations individuelles (promotions dites automatiques), n'ouvrent pas droit à cette attribution de points.</p>

			<p>négociations annuelles obligatoires ne comprend pas ces 20 points attribués au titre de la promotion ni les augmentations salariales individuelles attribuées dans le cadre de promotions consécutives à un changement de fonction.</p> <p>Ces points ne s'imputent pas sur les points donnés au titre de l'avancement.</p> <p>Un bilan des attributions des points est réalisé une fois par an et présenté aux délégués syndicaux</p>	
--	--	--	---	--

Répartition par stages

Tableau 1

Nbre Total de Participant(s)

387

Participant(s) Homme

176 45%

Participant(s) Femme

211 55%

Participant(s) EP

246 64%

Participant(s) Homme EP

99 40%

Participant(s) Femme EP

147 60%

Participant(s) Filiale

141 36%

Participant(s) Homme Filiale

77 55%

Participant(s) Femme Filiale

64 45%

Plan de Formation 2015

Période du 01/01/2015 au 30/06/2015

EP : Direction(s)

Direction	Nbre de Participants	en Pourcentage
DDTR Réseau	59	24,0%
DDTR Siège	8	3,3%
DEOF	3	1,2%
DFE	25	10,2%
DFIN	11	4,5%
DGCO	5	2,0%
DJF-SGA	11	4,5%
DRH	16	6,5%
DRS Angers	34	13,8%
DRS Bordeaux	20	8,1%
DRS/EP	10	4,1%
DSB	23	9,3%
DSDD	3	1,2%
SDAIL	9	3,7%
SDBP	6	2,4%
SJF-SGA	1	0,4%
SO	2	0,8%

Filiale(s)

Filiale	Nbre de Participants	en Pourcentage
BPI France	1	0,7%
CDC Biodiversité	1	0,7%
CDC Numérique	1	0,7%
CNP Assurances	20	14,2%
CNP TI	6	4,3%
Egis	11	7,8%
Icade	3	2,1%
ICDC	31	22,0%
SCET	7	5,0%
SNI	60	42,6%