

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3539**

**POSEE EN SEANCE DU 16/12/2016 PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT : ACCORD CADRE 2015-2017**

Un salarié a successivement été employé à la CDC par un contrat de droit public (CDP) de 2013 à 2016 (cette dernière année étant partielle) puis en tant que salarié en contrat à durée indéterminée depuis 2016 (année partielle en continuité avec le précédent contrat).

Le salarié n'a bénéficié d'aucune augmentation d'accord cadre, ni en 2015 (du fait de son contrat de droit public), ni en 2016 (année partielle sous le statut de salarié en CDI).

La totalité de son ancienneté en tant que CDP (environ 3 ans) a été intégrée en 2016 lors de la signature de son contrat de salarié.

Au titre des augmentations de l'accord-cadre 2015-2017, pouvez-vous nous confirmer qu'aucun prorata temporis ne sera appliqué à la fourchette 30-90 points prévue ?

La CFDT estime que cette fourchette doit s'appliquer pleinement en 2017.

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La circulaire du 13 décembre 2016 diffusée sur l'intranet apporte les réponses à la question des Délégués du personnel.

La date à compter de laquelle s'applique le prorata temporis prévu à l'accord cadre est déterminé par la date de signature du contrat à durée indéterminée. C'est effectivement à ce moment que le salarié rejoint le cadre de gestion applicable aux salariés sous le régime des conventions collectives.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3540**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : ACCORD MOBILITE**

L'accord mobilité a remplacé les notions d'emploi cadre/non cadre/mixte par celles d'encadrant, non encadrant et experts, ainsi qu'on peut désormais le constater sur les fiches de poste diffusées périodiquement sur les Flash Info RH.

Comment se fait-il que certaines RH métiers puissent considérer (et l'écrire !) comme « non recevable » une candidature à mobilité « en raison du statut du candidat », à savoir le fait d'être cadre postulant sur un poste non-cadre ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La direction confirme que l'argument statutaire ne peut justifier du caractère recevable ou non de la candidature exprimée.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3541**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : TEMPS PARTIEL**

Le code du travail prévoit pour les salariés un temps partiel pour les besoins de la vie familiale (article L212-4-7). Ce temps partiel doit être organisé sous forme de semaines complètes au nombre de une à plusieurs au choix du salarié.

La circulaire CDC du 15/01/2003 apporte à ce dispositif une limitation car elle contraint le salarié à moduler ses absences pour les faire coïncider avec les durées d'absences prévues par le temps partiel de droit commun. Ainsi un salarié ne peut bénéficier de ce temps partiel pour 1 seule semaine contrairement à ce que prévoit le code du travail.

D'autre part, l'imprimé CDC prévoit que le nombre de jours non travaillés résultant d'un temps partiel à 80% pour les besoins de la vie familiale est de 42,8 jours en 2016. Comment le salarié peut-il utiliser ces jours pour planifier des absences en semaines complètes, à savoir d'une durée exprimée en multiples de 5 ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Dans le cadre d'un temps partiel annualisé, le salarié doit prévoir pour chaque période d'absence dans l'année, une durée minimale d'une semaine, à laquelle il a la possibilité d'accoler une période d'absence d'une durée inférieure à la semaine ou une période comprenant une à plusieurs semaines d'absence.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3542**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : DROIT A LA DECONNEXION**

Les DRH pourraient-elles appliquer les règles désormais en vigueur en matière de droit à la déconnexion en évitant d'adresser des courriels programmés en dehors des horaires de travail ? A titre d'exemple, une relance de FORM&VOUS adressée le 25 décembre avec pour objet :  
« FORM&VOUS - Evaluer votre formation (Dernière relance) »...

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Dans le cadre du droit du travail, il y a obligation de négocier autour de la question du droit à la déconnexion.

La DRH maintient les engagements portés par l'accord QVT en matière d'utilisation de la messagerie. Au cas présent, il est vraisemblable que le logiciel « FORM&VOUS » ait adressé des relances automatiques en dehors des plages de travail ouvertes.

La DRH veillera à modifier l'occurrence de ces automatismes.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3543**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : MOBILITE DOUCE**

Alors que l'EP met en place l'indemnité kilométrique vélo et que CDMedia communique sur sa soi-disant politique de promotion des « modes de transports dits doux et propres », où en est-on précisément sur la mise à disposition d'emplacements de stationnement vélos sur les sites parisiens notamment au 56, rue de Lille, pourtant demandés et promis depuis de nombreuses années ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le SGG projette, dans un délai à définir, la mise en place d'une quarantaine d'emplacements vélos au 56 rue de Lille. En effet, cet aménagement est intimement lié au sujet du contrôle d'accès, puisque la localisation prévue pour ces emplacements vélos nécessite une ouverture du 5 quai Anatole France.

D'autres emplacements pour vélos seront déployés très prochainement sur la rue de Lille : au 67 rue de Lille (9 emplacements) dans les prochains jours, et au 15 quai Anatole France (10 emplacements) au premier trimestre.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3544**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : MOBILITE DOUCE**

Serait-il possible d'aménager les emplacements de parkings de l'EP avec des prises électriques permettant la recharge des véhicules électriques ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le projet de bornes de recharge pour véhicules électriques est en cours, et une consultation va être lancée dans les prochains jours. Le projet prévoit des bornes de recharge sur l'ensemble du patrimoine de l'EP.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3545**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : EX-DIF**

Les heures/jours utilisées pour des formations relevant de l'ex-DIF et accordées au titre du plan de formation sont-elles décomptées des compteurs/relevés DIF ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la loi a supprimé le dispositif du DIF pour les salariés. Les droits restant dans les compteurs ont été transférés dans le CPF. Les heures de formation prévues au profit des séniors de plus de 55 ans dans l'accord intergénérationnel sont portées par le plan de formation à hauteur de 20h au titre de l'année 2017 en application du nouvel accord.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3546**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : ACCORD CADRE 2015-2017**

Dans la période de l'accord cadre pouvez nous dire pour les 3 années cumulées :

- a. Combien de salariés ont obtenu 30 points ?
- b. Combien de salariés ont obtenu 35 points ?
- c. Combien de salariés ont obtenu 40 points ?
- d. Combien de salariés ont obtenu 45 points ?
- e. Combien de salariés ont obtenu 50 points ?
- f. Combien de salariés ont obtenu 55 points ?
- g. Combien de salariés ont obtenu 60 points ?
- h. Combien de salariés ont obtenu 65 points ?
- i. Combien de salariés ont obtenu 70 points ?
- j. Combien de salariés ont obtenu 75 points ?
- k. Combien de salariés ont obtenu 80 points ?
- l. Combien de salariés ont obtenu 85 points ?
- m. Et combien de salariés ont obtenu 90points ?
- n. Quel est la moyenne des points obtenus sur la période ?
- o. Combien de salariés, par année et par qualifications, ont obtenu les 20 points suite à promotion ?
- p. Combien de salariés ont obtenu plus de 90 points à la discrétion de la DRH, par année et par qualification ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Le bilan ici demandé ne pourra être opéré qu'en avril, le temps que la 3<sup>ème</sup> campagne d'attribution des points privés se déroule et que le travail de consolidation des données soit réalisé par les équipes.

---



**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3547**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : REORGANISATION DR-NOUVELLES REGIONS**

- La mise en place des **nouvelles régions** dans, inhérente à la réorganisation de DRT du 25/11/2014 ainsi que de sa mise en œuvre au 01/04/2016, sur les postes de DT, CDT, DIH, Réfèrent les postes de la DAF ainsi que ceux du Secrétariat Général, impacte-t-elle les contrats de travail des salariés ?
- Si des avenants venaient à être proposés aux salariés concernés, seront-ils bien établis en parfait accord bilatéral avec les intéressés ?

**REPOSE DE LA DIRECTION**

Toute évolution substantielle du contrat de travail, doit donner lieu à un avenant au contrat.

Sur cette base, dès lors qu'il y a modification de la nature d'activité et/ou des responsabilités et/ou du lieu de travail et notamment si ces modifications découlent de la réorganisation territoriale, cela donne lieu à rédaction et signature d'un avenant au contrat de travail. (cf séances DP de novembre et décembre 2016).

Il en est de même pour toute mobilité géographique qui dépasserait, dans les faits ou dans l'esprit, le cadre des clauses contractuelles de mobilité établies à la signature du contrat de travail.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3548**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : POSTES DE TRAVAIL-MEDECINE DU TRAVAIL**

1. Combien d'aménagement de poste de travail ont été demandés par la médecine du travail et mis en place sur les 2 dernières années civiles ?
2. Qui (SGG, la direction concernée par le collaborateur, la DRH, la mission handicap) porte le budget d'un aménagement ?
3. La médecine du travail peut-elle s'opposer à un aménagement de poste (demandé par le médecin du collaborateur) ?
4. Quels sont les aménagements mis en œuvre ?
5. Lorsqu'un aménagement de poste concerne une personne intervenant sur deux lieux distincts (télétravail, mise à disposition à temps partiel) l'aménagement :
  - ✓ est-il bien mis en œuvre sur les 2 lieux de travail ?
  - ✓ Combien de personnes sont concernées à ce jour ?
  - ✓ Quels sont les aménagements
6. Qu'en est-il pour une personne mise à disposition à temps plein et qui nécessite d'un aménagement de poste ?
  - ✓ Combien de personnes sont concernées à ce jour ?
  - ✓ Quels sont les aménagements

**REPONSE DE LA DIRECTION**

- 1 : Les rapports annuels des services médicaux intègrent le nombre d'aptitudes avec aménagement de poste.
  - 2 : Si l'agent est reconnu RQTH la mission handicap porte le budget d'un aménagement.  
Dans les autres cas, cette dépense incombe à la direction
  - 3 : Le médecin du travail ou de prévention connaît la pathologie de l'agent et son poste de travail. Son médecin traitant ne connaît que sa pathologie. Il revient donc au médecin du travail ou de prévention de proposer l'aménagement de poste.
  - 4 : Il s'agit d'aménagements, notamment de poste de travail (mobilier), de temps, ou d'accompagnement spécialisé.
  - 5 Lorsque l'agent dispose de plusieurs lieux de travail contractuellement définis, les dispositifs d'aménagement sont dupliqués
  - 6 : Les personnels mis à disposition à temps plein, sont suivis par les médecins du travail de l'entité d'accueil.
-

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3549**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : JOURS DE BONIFICATION**

Pour faire suite à la question 3528, nous souhaiterions avoir un complément d'information :

- a. Combien de personnes ont eu un report de boni 2015 en 2016 ?
- b. Dans la réponse il est fait référence à « des bonnes pratiques » pour déclencher les bonis, ce n'est donc pas une gestion obligatoire de la pose des congés. Le déclenchement des bonis de 2016 en 2017 (ou de 2015 en 2016) est donc bien une possibilité qui ne peut pas porter préjudice aux personnes concernées.
- c. Est-il possible de signaler explicitement dans les notes RH que les bonis obtenus par report exceptionnel doivent être consommés dans l'année du report et ne sont pas monétisables, ni possibilité de déverser sur le CET ?
- d. Pourquoi la note concernant le CET a été diffusé le 7/12/2016 et pas en novembre, mois de l'ouverture des droits

**RAPPEL DE LA QUESTION N°3528, POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : DEPOT DE JOURS DE BONIFICATION SUR CET (REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 16 DECEMBRE 2016) :**

*Les notes CET de 2016 ont été diffusées le 7 décembre dans certaines directions (Cf. pièce jointe). Il est indiqué que les jours de bonification de 2016 peuvent être posés sur le CET.*

*Lorsque les bonis sont générés par la pose de congés jusqu'au 31 décembre ils sont générés sur Tempo l'année suivante sous la formulation « Report exceptionnel de jour bonification » avec la mention de l'année concernée.*

*Dans le cas où l'agent prend sur 2 années successives des congés en fin d'année qui génèrent ses bonis l'année suivante il se retrouve à ne jamais avoir de boni sur l'année en cours (actuellement 2016) mais toujours avec des bonis « en report exceptionnel de l'année passée (ceux de 2015) ». il en sera de même en 2017.*

*Il ne peut donc pas mettre en décembre les jours de bonis de 2016 (car déclenchés au 31/12/2016, et mentionnés sur Tempo en 2017) le système d'alimentation refusant la sémaet il lui est refusé de poser sur le CET les bonis qui lui ont été notifiés en 2016 correspondant à 2015.*

*Dans la mesure où le CET est ouvert qu'à partir du 1<sup>er</sup> déc et que les notes RH sur le CET arrivent au personnel le 7 décembre, il ne reste quasiment pas de temps à la personne pour s'organiser et poser les 2 j de bonis de 2015 (en plus des congés déjà programmés sur Noel et nouvel an). Il arrive même que la hiérarchie et pour des raisons de continuité de service ne valident pas l'absence générée par la prise de ces 2 j de bonis.*

- a. *Pourquoi Tempo ne génère pas les bonis en temps et en heure sur l'année civile dès lors que les absences sont posées et validées ?*
- b. *En cas d'impossibilité informatique, pourquoi les bonis reportés par ce fait ne peuvent pas être posés sur le CET ?*
- c. *Dans le cas présenté, cela correspond à 2j de bonis ni plus ni moins. Si la hiérarchie est d'accord (et refuse d'accorder une absence supplémentaire pour prendre les bonis), peut-on reporter les bonis de 2015 en 2017 ?*

**REPONSE DE LA DIRECTION LE 16 DECEMBRE 2016**

*Les jours de fractionnement sont disponibles sur Tempo dès que les conditions de consommation des congés annuels, requises par la convention collective, sont réunies – affichage dès le lendemain de la réunion des conditions de déclenchement.*

*Il arrive que des salariés ne remplissent la condition de consommation de la période d'hiver qu'au cours de la dernière semaine de décembre ; il est alors impossible pour ces salariés, absents jusqu'à la fin de la période d'alimentation, de déposer les jours sur leur CET.*

*Afin que ces salariés ne soient pas pénalisés, et de manière dérogatoire, le service de la Gestion du temps reprend manuellement chacune des situations, et reportent, sur l'année suivante, le boni ainsi déclenché durant la dernière semaine de décembre exclusivement. Ces bonis ainsi reportés doivent être consommés obligatoirement sur l'année de report et ne peuvent en aucune manière faire l'objet d'un nouveau report en N+2, ni faire l'objet d'une épargne sur le CET durant.*

*Une information à l'attention des salariés est disponible sur intranet, et fournit des indications de « bonnes pratiques » pour les salariés qui souhaitent déclencher leurs droits à bonis. En particulier, la consommation d'au moins 2.5 jours de congés annuels entre le 1er janvier et le 30 avril, suivie d'une consommation de 2 semaines civiles consécutives de congés annuels durant la période entre le 1er mai et le 30 octobre permet aux salariés de bénéficier de jours de bonis bien avant la campagne d'alimentation du CET, et ainsi épargner ces jours sur le CET, en cas de volonté de ne pas les consommer.*

#### **REPONSE DE LA DIRECTION**

a. Toutes catégories confondues : 554 personnes ont bénéficié du report d'1 jour de boni ; 150 ont bénéficié du report de 2 jours de boni (de 2015 sur 2016)

b. Les bonis de 2016 ne peuvent être déclenchés que sur l'exercice 2016 (et non 2017 comme indiqué dans la question) ; lorsque des jours de boni sont acquis en toute fin d'exercice, l'administration procède à titre dérogatoire à un report des bonis sur l'année suivante afin de ne pas pénaliser les agents. Les bonis d'une année N ne sont reportables qu'une fois l'année suivante en (N+1) et doivent être consommés durant cette même année.

c. Une information sur les règles relatives aux bonis sera ajoutée à chaque fois que nécessaire.

d. L'ouverture de la campagne d'alimentation du CET a fait l'objet d'un flash info

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3550**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : EPA Exercice2016 – PVO2016**

Quelle information sur la PVO est donnée par les RH aux nouveaux arrivants (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016) sachant que la DRH a donné pour consigne (pour l'EPA effectué début 2017) au management concerné que le taux maximum de la PVO cible doit être de 90% ?

Autrement dit, un nouvel arrivant (au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à la CDC) qui réalise 100% de ses objectifs ne peut obtenir que 90% de sa PVO (payée en Mars/avril 2017). Pas sûr que cela ait été annoncé comme tel à l'embauche.

Est-ce que ce raisonnement s'applique à ceux qui ont fait une mobilité (PVO limitée à 90% sur le nouveau poste, même si les objectifs sont atteints à 100%) ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La note de cadrage des campagnes RH 2017, diffusée à l'ensemble des personnels définit la règle de gestion applicable pour les nouveaux arrivants en 2016 pour lesquels le montant maximum de PVO versée est de 90% du montant maximum contractuel.

Cette règle, courante dans les entreprises, qui ne s'applique qu'aux nouveaux entrants et ne vise pas les personnels de la CDC en mobilité, permet de tenir compte du fait qu'un nouvel arrivant au sein de l'EP est nécessairement dans une période de construction de son expérience et de la maîtrise de son poste, ne pouvant se traduire d'emblée par une évaluation à 100 % sur l'ensemble des éléments d'appréciation fondant sa PVO.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3551**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : *Cadeau vœux DG***

Des personnes inscrites aux vœux du DG au TCE et qui n'ont pu s'y rendre (prises par leurs activités au bureau) vont elle recevoir les « cadeaux » remis ? LE 23/01/2017 ? Pour cette occasion ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Les personnels qui se sont inscrits aux vœux du Directeur général mais qui n'ont finalement pas pu s'y rendre pour raisons de service avérées, pourront effectivement se voir remettre les cadeaux offerts lors de la réception. Les modalités de cette distribution sont en cours d'élaboration et seront prochainement annoncées.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3552**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : DONNES PERSONNELLES -ADERH**

Pourquoi lors d'un divorce l'information de l'ex-conjoint perdue dans le système ? Quel en est l'intérêt pour l'employeur dès lors que la situation n'a plus lieu d'être ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Lors d'un divorce l'information sur l'ex conjoint perdue dans le système ADERH pour les salariés de droit privé par parallélisme de formes avec les dispositions relatives aux agents de droit public. Pour ces derniers, en effet, cette information est obligatoire en raison de la gestion de leur dossier par le CIR.

Il convient de noter que cette information est uniquement visible par le collaborateur lui-même et par le gestionnaire RH de son dossier, pour des raisons évidentes de confidentialité.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3553**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : INTERESSEMENT**

Pouvez-vous nous nous informer des dates de lancement de campagne pour paiement de l'intéressement 2016 sur l'année 2017 ? Ainsi que pour l'alimentation du PEE/PERCO ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Un Flash info RH sera très prochainement envoyé par la MSG pour annoncer l'ouverture à tous les agents

La campagne de versement d'intéressement sera ouverte du 8 février au 1<sup>er</sup> mars 2017.

En application de la loi MACRON et pour la dernière année : à défaut d'option, la prime d'intéressement sera versée d'office sur le PEE même si l'adhérent n'a pas encore ouvert ce plan d'épargne. Ensuite les agents disposeront d'un délai de 3 mois pour se rétracter.

---



**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 26/01/2017**

---

**QUESTION N° 3554**

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC : AUGMENTATION SALARIALE**

Selon l'information diffusée dans le flash-info les transpositions de l'augmentation salariale de juillet 2016 et de février 2017 ne sont pas identiques. Comment la direction explique-t-elle cette différence ?

Rappel des flash-infos :

*Au même titre qu'en 2016, les salariés se verront transposer l'augmentation générale dont bénéficieront les fonctionnaires au 1<sup>er</sup> février 2017 sur la partie indiciaire de leur rémunération, en garantissant le même impact sur leur rémunération d'ensemble. Cela se traduira par une augmentation de la valeur du point déterminant la rémunération des salariés de + 0,35 % au 1<sup>er</sup> février 2017.*

*Dans ce cadre, afin d'assurer une parfaite équité entre les deux populations, il sera donc appliqué, au 1<sup>er</sup> juillet 2016, une augmentation du point d'indice des salariés de + 0,45 %. Qu'ils soient publics ou privés, les personnels de l'Etablissement public bénéficieront ainsi rigoureusement du même niveau d'augmentation de leur rémunération fixe.*

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La CDC s'est engagée à ce que l'impact de l'évolution de la valeur du point décidée par la fonction publique, soit transposée à l'identique pour les salariés de l'Etablissement. Cet engagement s'est traduit en juillet 2016 par une augmentation de la valeur du point privé de 0,45%.

L'application du dispositif du RIFSEEP intervenue courant 2016, a conduit à une modification de la structure de la rémunération des fonctionnaires de la CDC effectivement impactée par les évolutions du point fonction publique. Dans ce cadre, la transposition de la valeur du point fonction publique sur la rémunération des privés se traduira en février 2017 par une augmentation de 0,35% (et non plus 0,45%), ce chiffre assurant une parfaite équité entre toutes les populations en gestion s'agissant de l'effet sur leur rémunération globale.

---

