

Réunion des délégués du personnel

Du → 30/03/2017

QUESTION N° 3592

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT EN SEANCE DU 23/02/17 : ATTRIBUTION DE POINTS

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 90 points ?
- 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 ?

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^{ème} 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 30/03/2017**

QUESTION N° 3593

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT POSEE EN SEANCE DU 23/02/17 : FORMATION DIPLOMANTE

Question N°3588

Dans le cadre de la formation diplômante, la CDC est partie prenante sur le diplôme de l'ITB (Institut Technique Bancaire)

- 1 - Sur les 5 dernières années (incluant les promus de l'année 2016 ayant terminé en juillet), combien de personnes ont bénéficié de la formation sur 2 ans de l'I.T.B (Institut technique bancaire) que la CDC finance pour répondre à ses besoins d'expertise bancaire (en faisant même une pré-sélection des candidats sur épreuve écrite de 3h + entretien RH métier) ?
- 2 - Sur cette même période : combien de personnes de droit privé ont obtenu le diplôme ?
- 3 - Quelle(s) suite(s) financière (indice, prime) et de promotion a été donnée aux personnels de la CDC qui ont obtenu ce diplôme de l'I.T.B (Institut technique bancaire) ?
- 4 - Quels sont les postes occupés par ces diplômés ?
- 5 - Quels sont les autres diplômes préparés et réussi pour les personnes de droit privé ?
Même question que 3 et 4 pour ces diplômés ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les requêtes permettant de répondre à la question des Délégués du Personnel ne peuvent être programmées dans les délais de diffusion réglementaires. Les réponses attendues seront communiquées lors de la prochaine réunion.

REPONSE DE LA DIRECTION

Dix agents de l'Etablissement public, au total, ont suivi la formation ITB sur les cinq dernières années. Huit d'entre eux sont affectés à DSB et deux à DFE.

Les informations relatives à l'obtention des diplômes ont un caractère personnel et confidentiel et n'ont pas vocation être exploitées ni transmises par la Caisse des Dépôts.

Les formations, diplômantes ou non visent le développement des compétences individuelles et s'inscrivent à ce titre dans un parcours de carrière de moyen / long terme sans conséquences immédiates et automatiques en terme de rémunération.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3594

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA EN SEANCE DU 23/02/17 : PERCO-GESTION PILOTEE

Nous souhaiterions avoir des précisions sur l'appréciation/prise en compte du critère « âge de la retraite » appliqué dans le cadre de la gestion pilotée du PERCO par Fongepar. Les détenteurs d'un PERCO en mode gestion pilotée semblent en effet ne pas être consultés au sujet de la date de leur départ à la retraite, laquelle pouvant intervenir entre 60 et 70 ans, élément pourtant déterminant au plan de la grille de désensibilisation.

REPONSE DE LA DIRECTION

L'accord PERCO prévoit, en cas de recours à la gestion pilotée, une affectation automatique des versements selon une grille de répartition et de désensibilisation dite « prudente » composée des 5 FCPE. Cette gestion a en effet pour objet de sécuriser progressivement l'épargne constituée au fur et à mesure de l'échéance.

Le paramétrage du PERCO réalisé par Inter Expansion Fongepar, conformément à l'accord CDC, prévoit une date théorique de départ à la retraite des épargnants à :

- 65 ans pour les collaborateurs entrés avant le 16 juin 2016 ;
- 62 ans pour ceux entrés à compter du 16 juin 2016, date de mise en œuvre du nouveau dispositif PERCO + issu de la loi Macron dans les outils du prestataire Inter Expansion Fongepar, conformément aux accords PEE-PERCO du 29 avril 2016.

Le calcul de la désensibilisation du PERCO en gestion pilotée est réalisé actuellement par épargnant selon ces dates d'échéance, sans qu'ils soient consultés sur leur date prévisionnelle de départ à la retraite.

Il est rappelé que pour une gestion plus pointue notamment en fonction d'une date prévisionnelle de départ à la retraite que l'adhérent peut souhaiter faire évoluer, il est préférable que celui-ci choisisse lui-même la répartition de ses actifs entre les différents produits de placement dans le cadre de la gestion libre.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3595

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA EN SEANCE DU 23/02/17: AVANCEMENT SALARIES MIS A DISPOSITION

Merci de nous indiquer quelles dispositions s'appliquent en termes d'avancements annuels aux salarié(e)s mis à disposition.

REPONSE DE LA DIRECTION

Pendant la période de mise à disposition, le contrat de travail liant la CDC et le salarié mis à disposition est maintenu. Le salarié continue de bénéficier du statut collectif et des avantages propres à la CDC conformément aux dispositions de l'article L 8241-2 du code du travail.

Aussi, le salarié mis à disposition concourt notamment aux « avancements annuels » dans les mêmes conditions et avec les mêmes garanties qu'un salarié en fonction au sein de l'EP, ainsi que l'accord-cadre 2015-2017 l'a explicitement rappelé.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3596

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : Infractions routières/règles confidentialité RH

A la suite de la loi de modernisation de la justice du 18 novembre 2016, dans le traitement des infractions routières commises par un salarié avec un véhicule de fonction/service, l'employeur aurait désormais l'obligation de communiquer à l'Etat les informations relatives au permis de conduire du conducteur.

Pouvez-vous nous indiquer la nouvelle procédure CDC de recueil de ces informations ? La CFDT exprime d'ores et déjà des réserves sur le nombre élevé d'intervenants collectant ces informations et sur le fait que des personnels hors RH y participent, notamment à la DRT.

Cette question prolonge une précédente remarque d'un DP sur la faible confidentialité des informations circulant au sein du service d'un salarié ayant reçu un PV d'infraction routière, notamment à la suite d'un déplacement privé en véhicule de fonction.

REPONSE DE LA DIRECTION

Une adaptation de la procédure a été mise en œuvre pour intégrer les impacts de la loi de modernisation de la justice.

Une note de la Secrétaire Générale sera diffusée avant la prochaine réunion des DP.

Le SGG disposant déjà d'un relais centralisé pour les véhicules de la DRT, c'est naturellement lui qui a été maintenu dans la nouvelle procédure.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3597

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : Classification cadre hors grille

En complément des données fournies en son temps par la direction, les délégués du Personnel CFDT souhaitent prendre connaissance du « nuage de points » de la classification des cadres hors grille sur la base des données connues au 31 décembre 2016.

REPONSE DE LA DIRECTION

Les informations relatives aux rémunérations des salariés sous le régime des conventions collectives sont transmises annuellement aux Délégués syndicaux dans le cadre de la Négociation Annuelle obligatoire.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3598

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : REMUNERATION

Il est énoncé à l'article 6-2--1 de l'accord-cadre que « Chaque Directeur d'étude à un indice supérieur à 1100 points bénéficie d'une garantie d'augmentation de 2% de sa rémunération indiciaire annuelle brute sur l'ensemble de la période de l'accord » ; la CFDT vous demande de lui confirmer que cette clause a pour objet de garantir un minimum d'avancement

REPONSE DE LA DIRECTION

La Direction confirme que cette clause constitue une garantie d'avancement minimal pour les cadres hors grille.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3599

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : GESTION DU TEMPS - MALADIE

A quel service de la CDC le salarié doit-il adresser l'original du feuillet CERFA d'arrêt maladie destiné à l'employeur et dans quelle procédure cela est-il indiqué aux salariés ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Le salarié doit adresser son arrêt de maladie à son responsable hiérarchique qui se charge de le transmettre au service de la Gestion du temps.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3600

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : IPSEC

L'IPSEC a adressé, en l'espace d'un mois, 2 cartes d'adhérent aux salariés de la CDC qui, semble-t-il, ne présentent pas de différence hormis la date de validité ; quel est le motif de ce double envoi et s'il existe un motif, celui-ci a-t-il des conséquences quant à nos garanties IPSEC ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Lors d'une précédente réunion avec les partenaires sociaux, la CFDT avait alerté la DRH de l'EP sur la discordance qui existait entre la population cadre/non cadre de fichiers IPSEC, depuis que tous les salariés ont été intégrés dans une population cadre à l'EP.

L'IPSEC a donc mis à jour les fichiers et, par un effet mécanique des transferts des 285 NON CADRES sur la population CADRES dans PLEIADE (SI de gestion de l'IPSEC), les salariés basculés se sont vu attribuer une nouvelle carte de tiers payant (TP) du fait de leurs entrées sur la population CADRES. Ce nouvel envoi n'a donc aucune conséquence pour les adhérents IPSEC.

Il s'agit en fait d'un automatisme du SI et du processus de gestion.

Pour les 285 collaborateurs concernés par ce double envoi de cartes, il convient d'indiquer que la deuxième carte TP doit être conservée et utilisée.

Celle reçue en décembre 2016 peut être détruite, sachant que, de toute manière, pour les professionnels de santé qui réclament cette carte TP, cela ne change rien.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3601

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : FORMATION - EPA

Il a été demandé aux salariés d'annexer une copie de leurs demandes de formation au compte-rendu d'EPA alors que par ailleurs les demandes de formation sont traitées dans le système « FORMEZ-VOUS » ; ce procédé a-t-il eu un caractère systématique et les salariés doivent-ils faire preuve d'une vigilance particulière en ce qui concerne cette procédure spécifique relative aux demandes de formations formulées et validées lors de leur entretien professionnel annuel ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'émission de besoin de formation dans le cadre de l'EPA se fait effectivement en parallèle au circuit de demande au fil de l'eau (afin de ne pas bloquer pendant 2 mois la possibilité de demander des formations urgentes)

Depuis le 1er mars les équipes RH formations ont procédé à une validation des besoins un par soit 4734 besoins à ce stade

Mardi 21 mars, les besoins arbitrés se sont transformés en demande et chaque agent doit recevoir un email d'acceptations, de refus ou d'attente d'arbitrage

Le logiciel a été configuré pour reconnaître les éventuels doublons (EPA/ demande au fil de l'eau) dans les formations inscrites au catalogue.

Enfin l'annexe formation à intégrer dans le compte-rendu EPA provient du système FORM&VOUS il ne peut donc pas y avoir de perte de données

L'intégralité du processus est décrit dans le tutoriel « Tutoriel EPA » présent dans l'espace personnel de chaque manager (rubrique assistance)

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3602

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : EPA

La CFDT constate que certains objectifs fixés par les SHD ne sont pas conformes aux prescriptions de l'employeur CDC notamment quand celui-ci indique que « Les objectifs fixés doivent être quantifiables et mesurables, leur mesure doit être réalisée sur la base d'éléments factuels. ».

La CFDT demande que la CDC prenne les mesures nécessaires afin que cette consigne de l'employeur soit rigoureusement respectée ; à cet effet, quelle mesure l'employeur CDC entend-il mettre en œuvre ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La circulaire relative au cadrage des campagnes RH du 13 décembre 2017 a été diffusée à l'ensemble des responsables ayant charge de conduire des EPA.

Cette circulaire présente l'ensemble des instructions et informations nécessaires aux pratiques d'évaluation qui ont bien vocation à être appliquées, et notamment la manière dont les objectifs doivent être fixés.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3603

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : EPA

La CDC indique aux salariés dans la FAQ EPA « **25. Comment est mesuré le niveau d'atteinte des objectifs ?** Le taux d'atteinte est mesuré pour chacun des objectifs assignés en début d'année. Les objectifs fixés doivent être quantifiables et mesurables, leur mesure doit être réalisée sur la base d'éléments factuels. ».

Or la circulaire RH du 13 décembre 2016 s'affranchit de ces consignes claires et précises d'appréciation des objectifs quand dans sa page 10 elle énonce de façon contradictoire et dommageable pour les salariés CDC : « - L'attribution des PVO à 100% ne peut en aucun cas être systématique et doit être considérée comme exceptionnelle » ces indications revêtent un caractère très subjectif et favorisent des pratiques arbitraires et injustes quant à l'évaluation de la réalisation des objectifs atteints par les salariés et l'attribution de la PVO qui en découle.

En conséquence, la CFDT demande que les effets concrets et dommageables de la mention en cause soient évalués et neutralisés pour chacun des salariés victimes d'une évaluation non conforme quant à l'atteinte réelle de leurs objectifs !

REPONSE DE LA DIRECTION

Le fait que le versement des PVO à 100% ne peut en aucun cas être systématique va de soi s'agissant d'une part variable de rémunération, qui ne peut pas être assimilée à un simple complément de rémunération, à un niveau garanti par avance.

La circulaire du 13 décembre 2016, qui fixe le cadre de l'ensemble des campagnes RH, est à cet égard parfaitement conforme à l'ensemble des textes en vigueur au sein de l'Etablissement public. Elle établit, dans son annexe 2, à laquelle il peut être ici utilement renvoyé, les éléments précis sur lesquels il convient de se fonder pour fixer le niveau d'atteinte des PVO.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3604

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : MOYENS SYNDICAUX

Quand les délégués du Personnel recouvreront ils le local initialement mis à leur disposition ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Une étude visant à l'éventuel repositionnement des locaux dédiés au service courrier et à la SVD est actuellement en cours. Le calendrier des travaux résultant de cette étude permettra de définir la date de libération du local DP. Dans l'attente, les Délégués du personnel bénéficient du local actuellement mis à leur disposition.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3605

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : PVO

Quelles sont présentement les fonctions ou postes éligibles à la PVO et cet état des fonctions ou postes éligibles à la PVO a-t-il évolué depuis ces 5 dernières années ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La doctrine PVO est en cours de refonte en vue d'aboutir, dans le courant de l'année, à une liste exhaustive des postes ouvrant droit à PVO.

La liste actuelle des emplois sur lesquels certains postes sont éligibles est transmise en annexe pour mémoire.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3606

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CFDT : DCB/ EFFECTIFS NOUVELLE ACTIVITE

Les fonds en déshérence gérés à DSBC2 sont-ils l'objet d'un surcroit d'activité en termes d'encaissements ou de restitutions d'avoires et quelles mesures sont prises afin de renforcer l'effectif des salariés confrontés à cette surcharge de travail ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Un pic d'activité est effectivement constaté sur la structure. Pour y répondre un plan d'action est en cours d'élaboration et devra intégrer des apports en ressources et l'automatisation de certains processus de gestion.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3607

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : BILAN CAMPAGNE AVANCEMENTS 2017

Merci de nous communiquer le bilan de la campagne des avancements accord-cadre au titre de 2017 (par catégorie, avec DET > 1100, direction, H/F).

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3608

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : BILAN CAMPAGNE DES AVANCEMENTS 2017 – SALARIES AU FORFAIT

Merci de nous communiquer le bilan des avancements 2017 concernant les salariés au forfait.

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3609

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION DES TS
2017**

Pouvez-vous nous communiquer le bilan des promotions attribuées en 2017 aux TS ?
(nombre de demandes, nombre de promu(e)s, par direction, H/F).

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3610

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : Bilan de la campagne de promotions 2017 pour les cadres

Merci de nous communiquer le bilan des promotions des cadres attribuées en 2017.

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3611

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : Bilan PVO au titre de 2016

Nous souhaiterions connaître le bilan des PVO attribuées au titre de 2016 (par direction, %, H/F).

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3612

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : Niveau d'atteinte PVO au titre de 2016

Pouvez-vous nous communiquer les taux d'atteinte moyens des objectifs pour les PVO attribuées au titre de 2016 ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3613

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : Congé maladie & EPA

L'EPA non réalisé pendant le délai imparti en raison du congé maladie d'un salarié est-il obligatoire lors de retour de ce dernier ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Sur le principe, l'EPA est une obligation annuelle. L'agent doit toutefois justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. Cette durée doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce. Cette durée peut donc légitimement différer d'une situation à l'autre selon notamment la nature des fonctions exercées, les circonstances particulières de l'absence...

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3614

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : Congé maladie et PVO

Une absence pour congé maladie a-t-elle une incidence sur la PVO ?

REPONSE DE LA DIRECTION

De manière générale, le calcul du montant de PVO ne tient pas compte des congés pour maladie.

Dans le cas où un salarié est absent pour maladie sur une longue période, le manager doit revoir les objectifs du salarié et apprécier leur réalisation sur le temps d'activité.

Dans tous les cas, la maladie ne peut jamais constituer un élément discriminant pour le salarié.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3615

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : ADRH

A quelle fréquence la fiche individuelle de situation est-elle mise à jour dans ADRH ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La fiche individuelle de situation est mise à jour dans ADRH dès qu'une nouvelle situation intéressant un agent est portée à la connaissance du pôle de gestion administrative. Cette mise à jour est automatique.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3616

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE L'UNSA : Ré-adhésions EPI

Pouvez-vous nous apporter des précisions sur les ré-adhésions à l'EPI suite à la résiliation d'un 1^{er} contrat ? En effet, un article figurant sur CDMédia à la rubrique MSG indique qu'une ré-adhésion est possible. Est-ce toujours d'actualité ? Cette disposition s'applique-t-elle à tous les personnels, salariés et fonctionnaires ?

La résiliation (rachat total) :

La résiliation met fin au contrat. La demande de résiliation doit être formulée par écrit auprès de vos correspondants "épargne salariale".

Cet acte entraîne la clôture de votre compte. Si vous aviez opté, lors de l'adhésion, pour l'option capital - rente, vous percevez alors le montant de la valeur de rachat à la date de résiliation.

A la suite de cette résiliation, il ne vous sera possible de ré-adhérer (si vous êtes toujours en activité) qu'une seule fois dans toute votre carrière au sein du groupe. **Un délai d'un an minimum est exigé entre la résiliation et la ré-adhésion.**

REPONSE DE LA DIRECTION

L'article figurant dans CD Média concernant le contrat EPI et plus précisément la possibilité d'une ré-adhésion reste d'actualité.

Il renvoie aux articles 8 et 9 de la notice d'information relative au régime de l'EPI (contrat n°10 000 V).

Il convient de rappeler que ne sont pas concernés par cette faculté les personnels de droit privé qui ont opté, à compter du 1er janvier 2002, pour un abondement sur le PEE au détriment de l'abondement sur leur contrat EPI souscrit antérieurement, en raison du caractère irrévocable de leur choix.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3617

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : BILAN DES HEURES ECRETEES EN 2016- SALARIES
SOUS CONVENTION COLLECTIVE**

Selon la qualification, par trimestre

Nombre de badgeurs en activité au 31/12/2016

Moyenne d'écèlement en 2016

REPONSE DE LA DIRECTION

Les éléments transmis au CHSCTN concernant les salariés sous conventions collectives sont transmis en annexe :

CUMUL HEURES ECRETEES EN 2016				
Qualification	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
ATTACHES D'ETUDES	196:33	298:48	181:20	260:39
CHARGE D'ETUDES A	1728:49	1589:10	1148:25	1204:20
CHARGE D'ETUDES B	1783:41	1553:43	1354:26	1295:58
DET	1992:06	1927:03	1363:10	1677:50
NON CADRES	35:14	43:27	22:54	13:30

NOMBRE DE BADGEURS EN ACTIVITE AU 31 DECEMBRE 2016				
Qualification	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
ATTACHES D'ETUDES	74	80	83	94
CHARGE D'ETUDES A	416	424	428	430
CHARGE D'ETUDES B	298	310	307	315
DET	179	180	181	182
NON CADRES	80	81	81	81

MOYENNE ECRETEMENTS EN 2016				
Qualification	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
ATTACHES D'ETUDES	2:39	3:44	2:11	2:46
CHARGE D'ETUDES A	4:09	3:44	2:41	2:48
CHARGE D'ETUDES B	5:59	5:00	4:24	4:06
DET	11:07	10:42	7:31	9:13
NON CADRES	0:26	0:32	0:16	0:10

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3618

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : CICE

quel est le montant perçu par la CDC en 2016 au titre du CICE ? à quelles fins a-t-il été utilisé

REPONSE DE LA DIRECTION

Le CICE a atteint, en 2016 le montant de 6,3M€. Il est essentiellement affecté, comme en 2015, sur les projets de transformation numérique en cours au sein de l'Etablissement public.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3619

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : INTERESSEMENT

combien de salariés ont souhaité percevoir leur intéressement en paie ?

REPONSE DE LA DIRECTION

558 salariés de droit privé ont décidé de percevoir leur intéressement à 100%

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3620

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : BILAN DE LA CAMPAGNE D'AVANCEMENT 2017

merci de nous communiquer le bilan de la campagne des avancements accord-cadre au titre de 2017
(par catégorie, avec DET sup 1100, direction, H/F)

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3621

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : BILAN DE LA PVO AU TITRE DE 2016

Nous souhaitons connaître le bilan des PVO attribuées au titre de 2016 (par direction, %, H :F)

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3622

**POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION DES TS
2017**

pouvez-vous nous communiquer le bilan des promotions attribuées en 2017 aux TS ? (nombre de demandes, nombre de promus, par direction, H/F) – merci de nous communiquer aussi le bilan des promotions des cadres attribuées en 2017

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront, comme annoncé, communiqués lors de la séance d'avril

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3623 :

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGC : EFFECTIFS FIN 2016

Nombre de salariés de

- 55/57 ans
- 58/60 ans
- 61/65 ans
- 66 ans et plus

Ventilation H/F + nombre d'années d'ancienneté

REPONSE DE LA DIRECTION

Les informations relatives à l'âge et à l'ancienneté des agents CDC au 31/12/2016 sont accessibles sur la base de données unique depuis la mi-mars 2017.

Un extrait spécifiquement concerné aux salariés est joint ci-dessous.

1.34 Age des effectifs en fonction dans l'Etablissement public
Personnels permanents et non permanents au 31/12/2016
source : extrait du bilan social EP - Dhga40

Tranches d'âges		Statut privé			Total
		Cadres	Tech. sup.	Employés (apprentis et CAE)	
inf. à 25 ans	hommes	4		60	64
	femmes	8		96	104
	sous total	12	0	156	168
25 à 29 ans	hommes	39		16	55
	femmes	44		12	56
	sous total	83	0	28	111
30 à 34 ans	hommes	86		1	87
	femmes	99		5	104
	sous total	185	0	6	191
35 à 39 ans	hommes	109		2	111
	femmes	111		5	116
	sous total	220	0	7	227
40 à 44 ans	hommes	148	1	1	150
	femmes	124		1	125
	sous total	272	1	2	275
45 à 49 ans	hommes	137	5		142
	femmes	180	9	3	192
	sous total	317	14	3	334
50 à 54 ans	hommes	144	3	1	148
	femmes	226	25	4	255
	sous total	370	28	5	403
55 à 59 ans	hommes	136	7	1	144
	femmes	172	21	5	198
	sous total	308	28	6	342
60 à 64 ans	hommes	75	2		77
	femmes	92	9	2	103
	sous total	167	11	2	180
65 et plus	hommes	12			12
	femmes	8			8
	sous total	20	0	0	20
Total	hommes	890	18	82	990
	femmes	1064	64	133	1261
	Total	1954	82	215	2251

Ancienneté Groupe

1.39 Ancienneté des effectifs en fonction dans l'Etablissement public
Personnels permanents et non permanents au 31/12/2016
source : extrait du bilan social EP - Dhga40

ancienneté		Statut privé			Total
		Cadres	Tech. sup.	Employés (apprentis et CAE)	
inf. à 3 ans	hommes	65		75	140
	femmes	46		123	169
	sous total	111	0	198	309
3 à 9 ans	hommes	297		7	304
	femmes	317		10	327
	sous total	614	0	17	631
10 à 15 ans	hommes	155			155
	femmes	141	1		142
	sous total	296	1	0	297
16 à 21 ans	hommes	127	2		129
	femmes	116	1		117
	sous total	243	3	0	246
22 à 27 ans	hommes	132	9		141
	femmes	221	18		239
	sous total	353	27	0	380
28 ans à 33 ans	hommes	74	3		77
	femmes	153	22		175
	sous total	227	25	0	252
34 ans à 39 ans	hommes	28	3		31
	femmes	53	14		67
	sous total	81	17	0	98
40 ans et plus	hommes	12	1		13
	femmes	17	8		25
	sous total	29	9	0	38
Total	hommes	890	18	82	990
	femmes	1064	64	133	1261
	Total	1954	82	215	2251

Définition ancienneté : temps écoulé depuis l'entrée de l'agent dans le Groupe. Elle ne tient pas compte d'éventuelles interruptions de carrière.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3624

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : EMPLOI REPERE

Qui exerce la fonction « gestionnaire clientèle » à la direction régionale de Nouvelle Aquitaine ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Comme en région PACA et Auvergne-Rhône-Alpes, les chargés de relation clientèle assurent, en région Nouvelle Aquitaine, la gestion et l'instruction des prêts.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3625

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : DEPARTS DEFINITIFS

Au titre du bilan social vous notifiez au sein du chapitre 1.21 la répartition des départs définitifs par motif et nous retrouvons donc à la ligne 2.1 les motifs licenciement et rupture période d'essai. Nous souhaiterions avoir des précisions pour les années 2015 et 2016 telles que :

- a. Le nombre de ruptures de période d'essai par l'employeur, détail par année ?
- b. Le nombre de licenciements ainsi que les différents motifs des licenciements (insuffisance professionnelle, inaptitude, Cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde), détail par année ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Sur chacune des deux années considérées, le nombre de rupture de contrat par licenciement et par rupture de période d'essai est de trois.

Ces chiffres ne peuvent faire l'objet d'analyses complémentaires par souci de confidentialité.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3626

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : CHARGE D'ETUDES A

Combien de salariés, responsables d'unité, sont Chargé d'études A ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Vingt salariés CEA sont en situation de supérieur hiérarchique direct.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3627

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : FORMAIT ET/OU BADGEAGE

Nous souhaitons avoir, pour les 2015 et 2016, les informations suivantes :

- a. Quel est le nombre et le pourcentage de cadres au forfait et au badgeage au sein de l'EP dans la population des salariés ?
- b. Quels sont les emplois repères des cadres au forfait ?
- c. Quels sont les emplois repères des cadres au badgeage ?
- d. Combien de personnes au badgeage sont passées au forfait ?
- e. Combien de personnes au forfait sont passées au badgeage ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La requête permettant le rapprochement de ces éléments dans le système d'informations RH est à l'étude.

Si cette requête est possible, les résultats seront communiqués aux Délégués du personnel.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3628

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : ACCES AUX MEDIAS

De plus en plus de personnes, dans le cadre de leur activité professionnelle, ont besoin d'accéder aux outils vidéo internet tels que YouTube (accès à des tutoriels, aide vidéo, message ...).

- a. Est-il envisagé de permettre l'accès à ces outils ?
- b. L'accès à You tube est-il bien donné à l'ensemble du personnel de l'EP ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'accès aux outils vidéo internet est possible pour l'ensemble des agents dans la limite des contraintes des capacités réseau (notamment sur certaines DR).

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3629

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : GESTION DU TEMPS

Quels sont les actions prévues par la direction afin de limiter le nombre d'heures écrêtées chaque année ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'application des dispositions de l'accord Qualité de vie au travail et notamment les échanges prévus par unité de travail en matière de charge et d'organisation du travail ainsi que l'expérimentation d'une plage d'ouvertures unique des services devraient conduire à faire décroître le nombre d'heures écrêtées.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3630

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : RESTAURATION

Dans le cadre de l'obligation employeur la restauration est un point qui s'exerce de deux manières, par un restaurant sur le lieu de travail ou par la dotation de tickets restaurant. Aussi, l'employeur CDC a exercé ce dernier, entre autre pour le réseau des Directions Régionales, en laissant le choix aux salariés soit de se rendre au Restaurant Inter-Entreprises soit de doter en Tickets Restaurants.

- a. Pouvez-vous nous le confirmer ?
- b. Pouvez-vous nous confirmer qu'il est bien laissé l'arbitrage aux salariés d'un panachage ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La Direction confirme que les tickets restaurant et l'accès à un RIE / RIA constituent les deux modalités possibles (mais non cumulatives) de prise en charge par l'employeur des déjeuners des agents de la CDC.

Le panachage de ces deux modalités est laissé possible mais pas dans le même laps de temps. Actuellement, la temporalité retenue est le mois.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3631

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : EPA

Dans le cadre de la finalisation de l'Evaluation Professionnelle Annuelle de l'exercice 2016, effectuée entre fin décembre 2016 et fin février 2017, nous souhaiterions savoir :

- a. Combien ont été finalisées ?
- b. Combien restent à faire ?
- c. Combien d'EPA ont donné lieu à la « coche » de la case [OUI] pour une promotion ?
- d. Combien de dossiers, par classification et par direction, ont donné lieu à la rédaction concrète d'un dossier ?
- e. Combien de demande de passage de TS vers AET ou vers CEA, par classification et par direction, ont été sollicitées par le salarié?
- f. Combien de demande de passage de TS vers AET ou vers CEA, sollicitée par le salarié, par classification et par direction, ont été présentées à la commission de février 2017 (TS en AET ou CEA) ?
- g. Combien de dossiers, par classification et par direction, ont été portés à la connaissance de la commission de mars (cadres) ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments seront transmis, comme chaque année, à l'occasion du bilan de campagne EPA en début de 2^{ème} semestre.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3632

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : DIF

Au titre du dernier accord intergénérationnel de l'établissement public, à l'article 18, vous avez reconduit l'offre de formation au bénéfice des seniors s'approchant de la retraite. En effet, les salariés de 55 ans et plus peuvent accéder à des formations pour les préparer à des projets individuels ou à des activités choisies pour leur retraite. Comment se fait-il que pour certains l'inscription est refusée au prétexte d'une fin de formation au-delà du départ en retraite.

- a. Pouvez-vous nous donner l'article qui stipule cette règle ?
- b. Pouvez-vous nous dire comment les personnes peuvent dans ce cas consommer leur DIF ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Le dispositif de DIF permettait de réaliser des heures de formation en dehors du temps de travail. C'est à ce titre que certaines formations consenties pour des salariés les plus proches du départ à la retraite pouvaient se clôturer après le départ du collaborateur.

Le dispositif DIF n'existe plus pour les salariés.

Les dispositions de l'accord intergénérationnel prévoient un dispositif de formation spécifique aux seniors. Ce dispositif est porté par le plan de formation qui ne permet pas la prise en charge d'heures de formation en dehors du temps de travail.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3633

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : FORM&VOUS et le DIF

Dans la cadre de la mise en place du nouveau SI de formation plusieurs personnes ne comprennent pas son fonctionnement et ne peuvent l'exprimer à travers un outil qui souvent ne fait que rejeter une demande de formation aussi nous souhaiterions savoir :

- a. Si un salarié ne trouve pas sa formation dans le catalogue de « formez-vous » peut-il avoir recours à un prestataire de son choix ?
- b. Si oui quels sont les clauses à respecter impérativement (agrément, choix de la formation, coûts, etc.) ?
- c. Si oui par quel biais peut-il faire sa demande ?

REPONSE DE LA DIRECTION

- a- Un salarié peut demander une formation hors catalogue dans FORM&VOUS, s'il a une proposition de formation il peut joindre un document en pièce attachée. S'il éprouve une difficulté à exprimer sa demande il peut solliciter l'aide de son conseiller RH S'il souhaite avoir un conseil spécifique sur une formation il peut faire une demande dans « demande d'assistance » (en bas à droite de la page d'accueil) et il sera recontacté par son service formation (à la manière d'une hot line)
 - b- Le salarié peut faire une proposition de prestataire sachant que c'est la CDC qui choisit au final l'organisme de formation et qui vérifiera tous les éléments administratifs, c'est la raison pour laquelle un collaborateur ne peut s'inscrire seul à une formation.
 - c- Les informations relatives aux demandes de formation sont décrites dans le tutoriel sur la page d'accueil
-

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3634

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : MALADIE PROFESSIONNELLE

Pouvez-vous nous confirmer qu'aucune maladie professionnelle ou accident de travail, ayant généré une maladie professionnelle, n'a été déclarée ou reconnue durant ces 10 dernières années à la CDC ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Au cours de trois dernières années, un cas de maladie professionnelle a été déclaré par la Caisse des Dépôts. La Sécurité Sociale n'a au final pas reconnu la situation comme relevant des critères définissant les maladies professionnelles.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3635

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : FORMATION SUR SITE

Il nous est remonté, par le biais de salarié de la DRT, que certain formation sont faites sur site délocalisé pour répondre à des personnes en situation d'handicap. Cette initiative nous semble plutôt positive et réponds à un besoin.

Aussi, nous vous sollicitons pour mener la réflexion permettant d'offrir cette prestation à un plus grand nombre de personnes travaillant sur le même site et demandeuses de la même formation.

REPONSE DE LA DIRECTION

Cette réflexion est effectivement menée par le service formation.

Les outils numériques permettent un grand nombre d'innovations en la matière.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3636

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : PVO

QUESTION N°3506 (SESSION DP 29/11/2016)

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : PVO

- a. La liste des postes bénéficiant d'une PVO, de la note de 2011 sur les principes de mise en œuvre des PVO au sein de l'établissement public, a-t-elle été actualisée (Cf. pièce jointe) ?
- b. A quel(s) poste(s) de la liste sont rattachées les personnes de la direction de la Transformation Numérique ?
- c. Combien de personnes (sur quel effectif total de la direction de la Transformation Numérique) ont une PVO ?
 1. Quels sont les différents % de taux attribués ?
 2. Combien de personnes sont servis sur ces % taux ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La liste fera bien l'objet d'une actualisation début 2017.

Les personnels concernés sont soit des cadres dirigeants, soit affectés sur des emplois de responsable marketing (digital), administrateur de données, ou responsable organisation.

La Transformation numérique est une mission qui implique cinq agents. Il ne s'agit pas d'une direction.

Les taux de PVO respectent les taux en vigueur au sein de l'Etablissement public.

En novembre 2016, lors de la réunion de DP vous nous avez indiqué (Cf. réponse ci-dessus) que la liste des postes bénéficiant d'une PVO « fera bien l'objet d'une actualisation début 2017 ».

- a. Pouvez-vous la communiquer ? (En PJ la liste initiale de 2011)
- b. Sur la base de la liste (actuelle ou nouvelle) ou des emplois repères,
 - combien de personnes par filière ou emplois repère ont une PVO ?
 - et quelles sont les cibles de PVO mises en œuvre par filière ?
- c. Combien de personnes avec de la PVO se situent en dehors des cibles, avec indication du nombre de personnes par autre cible (ex : 9%, 11%, cible non prévues par la note RH de 2011, mais créées lors du passage de la PVO en montant à la PVO en %).

Extrait de la note de 2011 :

L'échelle des cibles possibles est la suivante : 5 %, 8 %, 10 %, 12 %.

Annexe 1 : Liste transversale au niveau de l'Etablissement public

Critère	Filière	Types de postes
Encadrement		Positionnement jusqu'à n-4 par rapport à un directeur
	Finances	Responsable / Gestionnaire actif passif Responsable analyste financier / analyste financier Responsable gestion des participations Négociateur
	Comptabilité	Responsable comptable Contrôleur comptable Comptable normes Comptable consolidateur
	Back / middle office	Responsable middle office Responsable back office banque finance
	Audit / risque	Analyste risques crédit / marché Auditeur interne Responsable contrôle des risques Expert Bâle 2
	Juridique	Juriste fiscaliste Juriste droit bancaire Juriste droit des marchés financiers
	Budget / contrôle de gestion	Responsable contrôle de gestion Responsable budget
	Ressources humaines	Responsable ressources humaines
	Communication	Responsable communication
Expertise (liste transversale)	Ingénierie	Responsable / chargé ingénierie projet métier Responsable / chargé montage d'opérations Responsable / chargé ingénierie et conception de produits
Conduite de projet		Directeur de projet Responsable MOA Organisateur
Commercial		Directeur territorial Chargé de développement territorial Responsable de développement de clientèle bancaire Responsable d'affaires bancaires Chargé d'animation réseaux

REPONSE DE LA DIRECTION

La doctrine PVO est en cours de refonte e en vue d'aboutir dans le courant de l'année à une liste exhaustive des postes ouvrant droit à PVO.

La liste actuelle des emplois sur lesquels certains postes sont éligibles est transmise ci-dessous pour mémoire.

Emploi repère
Actuaire
Admin de données métiers
Analyste comptable
Analyste engagements
Analyste financier
Analyste risq financiers
Assistant de MOA
Attaché de presse
Auditeur
Chargé animation de réseau
Chargé d'affaires générales
Chargé de budget
Chargé de communication
Chargé de montage d'opérations
Chargé de pilotage fin/strat

Chargé des études éco et fin
Chargé ingénierie de projets
Chargé marketing
Chargé projet financier/inves
Chargé recrut/mobilité
Chargé relation clientèle
Chargé relations sociales
Chargé service intérieur flux
Chef de projet ingénierie formation
Chgé opé prestations clients
Chrg de projet SI et ou applic
Chrg développement commercial
Chrg études et/ou projets RH
Chrg gest admin et paye
Chrg mesure des perf et risq
Chrg prod prudentielle
Chrg relat institutionnelles
Chrg technique du bâtiment
Compta intruments financiers
Comptable
Comptable réglementaire
Conducteur d'opérations immo
Conseiller
Conseiller RH/Conseiller carrière
Consolideur
Contrôleur comptable
Contrôleur de gestion
Contrôleur risq opé conform
Contrôleur risques financiers
Expert sécurité des SI
Fiscaliste
Gérant portefeuilles délégués
Gérant portefeuilles en direct
Gestionnaire de part/d'actif
Gestionnaire middle-office fin
Gst actif passif alloc d'actif
Gst opé prestations clients
Juriste
Négociateur actifs financiers
Normalisateur comptable
Organisateur
Photographe/Vidéaste
Rédacteur
Responsable achats
Responsable affaires générales
Responsable analyse financière

Responsable comptable
Responsable de communication
Responsable gestion admin/payé
Responsable juridique
Responsable marketing
Responsable organisation
Responsable qualité
Responsable relation clientèle
Responsable relations sociales
Responsable sécurité des SI
Responsable sécurité/sureté
Responsable service social
Responsable SI métier
Responsable support SI
Responsable technique bâtiment
Responsable trésorier
Rsp actif passif alloc d'actif
Rsp administratif et financier
Rsp animation de réseau
Rsp assistance opé et réseaux
Rsp contrôle de gestion/budget
Rsp contrôle perm et risq opé
Rsp de développement RH
Rsp de domaine fonctionnel SI
Rsp de gestion des quotas
Rsp de middle office financier
Rsp de pilotage fin/strat
Rsp des études éco et fin
Rsp des risques financiers
Rsp développement commercial
Rsp doc/archives/biblio/icono
Rsp gest part et actifs
Rsp gestion portefeuille marché
Rsp immobilier/logistique/flux
Rsp imprimerie/reprographie
Rsp ingé de projets fin/invest
Rsp mesure des perf et risq
Rsp opé prestations clients
Rsp prod prudentielle
Rsp reporting risque
Rsp ressources humaines
Secrétaire / Assistant
Tech imprimerie/reprographie
Tech informatique bureautique
Urbaniste des SI

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 30/03/2017

QUESTION N° 3637

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : MOBILITE

Dans le cadre du projet mouvements des cadres de l'établissement de Bordeaux, comment les principes et règles de l'accord mobilité vont-ils être respectés ?

Page 4 Préambule :

- Tous les collaborateurs, candidats à la mobilité, doivent bénéficier d'une chance égale dans le processus de sélection sur un emploi vacant, sans discrimination au sens de l'article L 1132-1 du Code du travail

Page 8 article 3.1

- d'assurer une diffusion mensuelle des postes nouvellement ouverts dans la Bourse de l'emploi, via un « Flash info RH » adressé à tous les collaborateurs en fonction à l'Etablissement public ;

Page 14 article 7

7.1 : Postes publiés

Soucieuses de la transparence des règles, les parties conviennent que :

- par principe, tout poste à pourvoir est publié dans la Bourse de l'emploi, pendant une durée appropriée.
- par exception, le pourvoi de certains postes, compte tenu des exigences de gestion prévisionnelle, peut être prédéterminé. Dans cette hypothèse, les postes sont néanmoins publiés, avec la mention « réservé ». Cela donne ainsi la double garantie, à tous les collaborateurs, qu'aucun poste ne peut être pourvu sans avoir été publié au préalable et que tout appel à candidatures correspond bien à un poste effectivement ouvert.

Les postes réservés relèvent des cas suivants :

- Les affectations suite à concours ;
- Les affectations d'agents de la CDC de retour au sein de l'Etablissement public (retours de mise à (la) disposition, de disponibilité, de congé longue maladie ou longue durée...) ;
- Les redéploiements individuels liés notamment à des fins de projet ;
- Les affectations conformes aux plans de relève décrits à l'article 8.

REPONSE DE LA DIRECTION

L'accord mobilité s'applique à l'ensemble des personnels et dans toutes les Directions de l'Etablissement public.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3638

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : MESURE DES OBJECTIFS POUR PVO

Comment le Supérieur Hiérarchique Direct mesure l'atteinte des objectifs, qu'il fixe dans l'EPA, pour les salariés touchant la PVO ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les instructions et informations nécessaires à l'évaluation de l'atteinte des objectifs des salariés bénéficiaires d'une Prime variable sur objectifs sont clairement définies dans la circulaire relative au cadrage des campagnes RH du 13 décembre 2016.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3639

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : REALISATION DES OBJECTIFS POUR PVO

Au titre des années 2015 et 2016 nous souhaiterions avoir, par direction et par classification, les éléments de réalisation des objectifs tel que :

- a. Combien de salariés ayant atteint leur objectif à 100 % ont été payés 100 % de leur PVO ?
- b. Combien de salariés ont réalisé 100 % de leurs objectifs ?
- c. Combien de salariés ont réalisé 99 % de leurs objectifs ?
- d. Combien de salariés ont réalisé 98 % de leurs objectifs ?
- e. Combien de salariés ont réalisé 97 % de leurs objectifs ?
- f. Combien de salariés ont réalisé 96 % de leurs objectifs ?
- g. Combien de salariés ont réalisé 95 % de leurs objectifs ?
- h. Combien de salariés ont réalisé 94 % de leurs objectifs ?
- i. Combien de salariés ont réalisé 93 % de leurs objectifs ?
- j. Combien de salariés ont réalisé 92 % de leurs objectifs ?
- k. Combien de salariés ont réalisé 91 % de leurs objectifs ?
- l. Combien de salariés ont réalisé 90 % de leurs objectifs ?
- m. Combien de salariés ont réalisé entre 80 et 85 % de leurs objectifs ?
- n. Combien de salariés ont réalisé entre 70 et 75 % de leurs objectifs ?
- o. Combien de salariés ont réalisé entre 60 et 65 % de leurs objectifs ?
- p. Combien de salariés ont réalisé entre 50 et 55 % de leurs objectifs ?
- q. Combien de salariés ont réalisé entre 40 et 45 % de leurs objectifs ?
- r. Combien de salariés ont réalisé entre 30 et 35 % de leurs objectifs ?
- s. Combien de salariés ont réalisé entre 20 et 25 % de leurs objectifs ?
- t. Combien de salariés ont réalisé entre 10 et 15 % de leurs objectifs ?
- u. Combien de salariés ont réalisé entre 5 et 9 % de leurs objectifs ?
- v. Combien de salariés ont réalisé entre 1 et 4 % de leurs objectifs ?
- w. Combien de salariés n'ont pas réalisé de leurs objectifs ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les éléments relatifs aux taux d'atteinte de PVO seront transmis, comme chaque année, à l'occasion du bilan PVO.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3640

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : ACCORD-CADRE AMOA

Un accord-cadre AMOA est actuellement en cours de finalisation pour entrer en vigueur le 15-05-2017, y-t-il un impact sociale sur les personnels de la DSI ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'accord cadre en question est une procédure classique d'achat de prestations d'AMOA. Il n'a aucun impact sur les personnels de la DSI.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 30/03/2017**

QUESTION N° 3641

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL DE LA CGT : OUTIL E-DOC

Pouvez-vous nous donner des explications sur cet outil ?

REPONSE DE LA DIRECTION

eDOC est un outil de GED dont la vocation est d'être transversale à l'Etablissement public. Il sera pour son démarrage, début 2018, mis en place à DPH.
