

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 6 SEPTEMBRE 2016**

QUESTION N°3450

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : SALARIES MIS A DISPOSITION DANS L'EP

Pouvez-vous nous indiquer quel est le nombre de salarié(e)s d'entités du groupe CDC mis à disposition dans l'EP ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Il y a 5 salariés en position de mise à disposition au sein de l'EP.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 6 SEPTEMBRE 2016**

QUESTION N°3451

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : RETRAITE PROGRESSIVE

Quelles sont les modalités/procédures applicables/appliquées à l'EP en matière de retraite progressive ? Combien de salariés bénéficient-ils de ce dispositif ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La mise en place de la retraite progressive doit être étudiée plus globalement, en lien avec les dispositifs déjà existants au sein de l'EP (notamment la MATT) ; aucune décision n'a été arrêtée à ce stade.

Par ailleurs, l'employeur Caisse des dépôts n'a pas accès aux données de la CNAV.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 6 SEPTEMBRE 2016**

QUESTION N°3452

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : BSI EDITION 2016

Est-il prévu, comme les années précédentes, d'adresser en 2016 aux personnels un BSI ? Si oui, à quel moment sera-t-il diffusé ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Il est bien prévu d'adresser leur BSI aux agents cette année. Pour la 1ere fois, le BSI sera diffusé de façon dématérialisée d'ici fin septembre – début octobre.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 6 SEPTEMBRE 2016**

QUESTION N°3453

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : CONGES STAGIAIRES

Pouvez-vous nous indiquer la réglementation que la DRH applique pour les stagiaires sur les droits à congés lorsque le stage dépasse 2 mois ? Il semble que les RH métiers n'appliquent pas les mêmes droits aux stagiaires selon les directions. A DIDL par exemple, les stagiaires (contrats de 4 mois) ont droit à des autorisations d'absences, mais sans solde.

L'UNSA demande que la réglementation soit la même pour tous les stagiaires, d'autant que lors de la réunion des Délégués du personnels du 27 novembre 2015, la DRH avait fait une réponse qui indiquait que les stagiaires de plus de 2 mois bénéficiaient des mêmes droits à congés que les personnels permanents.

Merci d'avance d'une réponse précise à cette question.

REPONSE DE LA DIRECTION

Les droits à congés et à absences doivent obligatoirement être mentionnés dans la convention de stage ; la CDC s'engage à accorder aux stagiaires dont la durée du stage dépasse 2 mois l'équivalent de 2 jours d'absence rémunérés pour un stagiaires à temps plein, soit un congé représentant 10% du nombre de jours de présence pour les stagiaires présents de manière non continue.

Des autorisations d'absences supplémentaires non rémunérées peuvent être accordées à titre individuel aux stagiaires.

Ces jours devront être obligatoirement consommés durant la période de stage, et ne peuvent ouvrir droit à aucune compensation en cas de non consommation sous forme d'absence.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 6 SEPTEMBRE 2016**

QUESTION N°3454

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : TELETRAVAIL – DELAIS DE MISE EN ŒUVRE

Nous sommes régulièrement interpellés par des collègues ayant reçu un avis favorable (hiérarchie, RH, CHSCT) pour un télétravail depuis plus de 6 mois sans qu'ils soient informés de la date de mise en œuvre opérationnelle de ce télétravail. Nous demandons qu'une information prévisionnelle directe et personnelle soit faite systématiquement à tous les télétravailleurs en instance de le devenir.

Merci de nous communiquer également un tableau reprenant toutes les demandes de télétravail en cours depuis le 1^{er} juillet 2015.

REPONSE DE LA DIRECTION

Le délai de mise en œuvre est de 6 mois en moyenne (accord télétravail) à partir de la date de la demande.

Pour rappel les acteurs traitant les demandes de candidatures sont nombreux et il est difficile de donner une date prévisionnelle d'installation.

Les acteurs sont dans l'ordre d'intervention : la hiérarchie, les RH métiers, la médecine du travail (fiche d'aptitude médicale), DHQV (visite CHSCT), de nouveau les RH métiers, la logistique de la direction demandeuse (demande de télétravail via gide), ICDC et enfin un prestataire extérieur (pour l'installation de la ligne téléphonique et de la box).

Un travail est en cours pour harmoniser le processus de demande et limiter les temps de traitement notamment au plan technique.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 6 SEPTEMBRE 2016**

QUESTION N°3456

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : OSTEOPATHE

La prestation ostéopathie semble être arrêtée sur l'archipel parisien. Pourriez-vous confirmer cette information ? Si tel est le cas, pour quels motifs ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'ostéopathie est une médecine de soin ; elle ne peut se pratiquer dans un service de prévention. Cette proposition qui concerne la pratique de gestes médicaux ne remet nullement en question les orientations prises dans l'accord QVT concernant la mise en place de services favorisant le bien être des agents.

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 6 SEPTEMBRE 2016

QUESTION N°3457

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : TEMPS PARTIEL

Le formulaire de demande de passage à temps partiel disponible sous http://cdcmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/temps_partiel_privé.pdf laisse penser que cette demande porte sur une durée minimale de 12 mois.

Sur quels textes vous appuyez-vous pour indiquer cette durée ? Est-il possible de faire un temps partiel inférieur à 12 mois, étant donné que la convention collective n'indique pas de durée minimale ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La durée minimale est bien mentionnée dans la convention collective (2 exceptions : le temps partiel pour congé parental ou pour raison de santé).

69.2 - Le passage à temps partiel engage les parties pendant une durée minimale de 12 mois civils consécutifs.

Le régime horaire fixé par l'avenant au contrat ne peut pas être modifié pendant cette durée minimale.

69.3 - Par exception à l'article 69.2, lorsque le foyer du salarié exerçant son activité à temps partiel rencontre une diminution importante de ses ressources, il a la faculté de demander, à titre exceptionnel, à la direction des ressources humaines dont il dépend, la révision de son régime de temps de travail, avant le terme de la période d'un an définie ci-dessus.

Il appartient alors au salarié de fournir tout justificatif qu'il juge nécessaire à l'appui de sa requête.
