

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3821**

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

**Retours formulaires inscription dispositif fin de carrière**

Pour faire suite à notre question DP n° 3809 d'octobre, l'UNSA souhaiterait obtenir les précisions demandées actualisées quant au nombre des personnes ayant rempli le formulaire de demande, avec la répartition H/F et par direction

QUESTION N° 3809

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL : UNSA

FORMULAIRE IDR

Combien de personnes (répartition H/F et par direction) ont rempli le formulaire de demande d'accompagnement de départ à la retraite ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

A ce jour il n'est pas possible de fournir d'éléments aussi détaillés.

L'outil statistique permet néanmoins d'apporter les premières réponses suivantes :

**Résumé des réponses**

Réponses complètes	846
Réponses incomplètes	1213
Nombre total de réponses	2059

La direction maintient son engagement d'adresser des réponses aux personnels ayant rempli le questionnaire courant novembre.

**REPONSE DE LA DIRECTION**

L'état des lieux donné par l'outil de gestion le 16 novembre à 9h30, juste avant clôture de la

**Résumé des réponses**

<b>Réponses complètes</b>	<b>1676</b>
<b>Réponses incomplètes</b>	<b>2425</b>
<b>Nombre total de réponses</b>	<b>4101</b>

campagne est le suivant :

A cela se sont ajoutés 85 dossiers reçus par courrier.

Cependant, il convient de noter que cet état statistique comporte de nombreux doublons.

A ce stade, ce premier bilan n'a pas été exploité en termes statistiques.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3822**

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

**Réponses DRH demandes d'accompagnement départ à la retraite**

Combien de salariés ont-ils reçu une réponse positive pour l'entrée dans le dispositif ?

Combien de demandes refusées ? sur quels critères/motifs

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La direction dénombre 1402 demandes d'inscriptions dans le dispositif de fin de carrière dont 107 donnant lieu à examen complémentaire et à demande de pièces justificatives. Depuis lundi 20 novembre, date à laquelle les réponses ont été envoyées, 17 agents ont envoyé des justificatifs et sont dorénavant inscrits, 8 ne disposent pas à ce stade des justificatifs demandés. Restent 82 agents qui n'ont pas répondu et dont les dossiers ne sont pour le moment pas acceptés.

Les principaux motifs de refus tiennent au fait de ne pas avoir l'ancienneté de 15 ans au moment du départ, ou de ne pas pouvoir partir à la retraite avant le 31 décembre 2022.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3823**

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

**Campagne EPA 2018**

Quelles sont les dates précises de la prochaine campagne EPA ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Les campagnes EPA 2017 et PVO se dérouleront du **jeudi 04 janvier 2018 au vendredi 23 février 2018.**

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3824**

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

**Campagne promotions 2018**

Quelles sont les dates de la prochaine campagne de promotion ?

A quel moment les formulaires de demande seront-ils disponibles sur CDMedia ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Les éléments de calendrier demandés devront être définis en lien avec les négociations prévues au cours du premier trimestre 2018.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

**QUESTION N° 3825**

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

**Campagne d'adhésion à la sur-complémentaire IPSEC**

Combien de salariés ont-ils adhéré à la sur-complémentaire IPSEC à compter de janvier 2018 ?

Par ailleurs, certains collaborateurs ayant dans un premier temps procédé à une adhésion en ligne sur le site ad-hoc se sont vu répondre qu'il leur fallait « adresser leur bulletin par écrit ». Pour quelles raisons ? Comme il n'y a pas d'accusé de réception, comment savoir si la demande a bien été enregistrée ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

L'IPSEC a reçu 1 595 bulletins d'affiliations à la sur-complémentaire :

- 1 579 salariés sont déjà affiliés en informatique
- 16 bulletins restent à enregistrer

En synthèse : 75% des salariés ont demandé leur affiliation à la surcomplémentaire

En annexe 2 : détail des demandes d'affiliation à la surcomplémentaire

En annexe 3 : fichier de suivi journalier sur la réception des bulletins reçus par courrier.

Il est précisé que le bulletin d'adhésion peut être complété en ligne mais doit impérativement être imprimé puis signé.

Le salarié peut par la suite l'adresser à l'IPSEC par voie postale ou par mail à l'adresse suivante : [WEBSGCBAL@ipsecprev.fr](mailto:WEBSGCBAL@ipsecprev.fr)

L'IPSEC confirme avoir réceptionné des demandes par mail.

L'IPSEC envisage d'envoyer un mailing aux alentours du 13 décembre à destination de tous les salariés ayant souscrit à la sur-complémentaire afin de leur confirmer leur inscription.

NB : une tolérance sur les transmissions retardataires sera appliquée pour les demandes après la date de clôture du 17 novembre jusqu'à la mi-décembre environ.

**Annexe 2**

Courriers postaux transmis par l'IPSEC (en nombre)		Bulletins de demande d'affiliation reçus (en nombre)	Total	Au 20/11	Au 08/11	Dont Affiliations enregistrées (en nombre)	Total	Au 20/11	Au 08/11	Dont Affiliations reçues en attente d'enregistrement (en nombre)	En stock au 20/11
• Aux salariés en activité	2 001	Le paramétrage de l'extraction du 20/11 ne permet pas la ventilation selon catégories ci-contre (problème technique provisoire)									
• Aux personnels en MAD	51										
• Aux personnels en Invalidité	7										
<b>Total</b>	<b>2 059</b>	<b>Total</b>	<b>1526</b>	<b>529</b>	<b>997</b>	<b>Total</b>	<b>1003</b>	<b>339</b>	<b>664</b>	<b>Total</b>	<b>523</b>
<i>Pourcentages</i>			74,2%	25,7%	48,5%		48,8%	16,5%	32,3%		

### Annexe 3

#### Fichier de suivi des réceptions de demandes

Date	Réception par jour	Cumul
18-oct	7	7
19-oct	3	10
20-oct	171	181
23-oct	137	318
24-oct	125	443
25-oct	74	517
26-oct	58	575
27-oct	54	629
30-oct	58	687
31-oct	50	737
02-nov	27	764
03-nov	41	805
06-nov	46	851
07-nov	30	881
08-nov	25	906
09-nov	13	919
10-nov	22	941
13-nov	11	952
14-nov	26	978
15-nov	20	998
16-nov	20	1018
17-nov	14	1032
20-nov	16	1048
21-nov	5	1053
22-nov	3	1056
23-nov	2	1058
24-nov	3	1061
27-nov	3	1064

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3826**

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

**Communication & protection données sensibles/personnelles**

Dans le cadre de l'évolution de la réglementation des activités de marché MIFID2, il a été demandé que l'ensemble des opérateurs (gérants, négociateurs) fournissent leur carte d'identité. Celle-ci est susceptible d'être communiquée à l'établissement qui en fera la demande.

1/ Pourquoi une telle démarche alors que la CDC n'est pas sujette à MIFID2 et que l'ensemble des opérateurs collaborateurs font l'objet d'une déclaration par arrêté (ex : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035466027&categorieLien=id> )?

2/ Les collaborateurs concernés sont-ils avertis avant chaque demande de la Société demandeuse ?

3/ Quelle sécurité a-t-elle été mise en œuvre pour s'assurer que la Carte d'Identité du collaborateur ne se retrouve pas dans la nature (chez CDC et chez l'Etablissement demandeur) ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Bien que la CDC ne soit pas soumise à MiFID II, ses contreparties de marché et les plateformes sur lesquelles ses transactions sont traitées, le sont. Les plateformes de négociation auxquelles la CDC recourt et les courtiers qui intermédièrent ses opérations, sont en effet assujettis par ce texte à l'obligation de faire un certain nombre de reportings dont les champs sont prévus avec précision par la réglementation, incluant des informations sur les personnes physiques prenant un certain nombre de décisions au sein des acteurs du marché.

2/

Les données sont transmises à l'ensemble des contreparties qui en font la demande, en une seule fois, avant la fin 2017, étant précisé que tous les personnels du Département des Placements Financiers ont signé un courrier déclarant être informés de l'obligation de transmettre leurs données personnelles aux contreparties qui en feraient la demande.

3/

Les données personnelles transitent systématiquement par le service des ressources humaines du département des affaires générales de FSP qui, dans le cadre de la procédure mise en place pour répondre à l'obligation MIFID 2, collecte les courriers attestant que les personnels sont bien informés de cette transmission (cf. supra), et recense l'ensemble des pièces d'identité à jour (la CNI étant une pièce constitutive du dossier administratif de l'agent conservé par le service RH).

La conservation des données personnelles est assurée uniquement par le service des ressources humaines de FSP, et par le Pôle Développement des Dirigeants et du

Management à la Direction des Ressources Humaines du Groupe et de l'Etablissement public pour les cadres dirigeants.

La transmission des données personnelles auprès des contreparties de marché est assurée par les services opérationnels, de DPF ou du Département Financier (DFINB). En aucun cas la carte d'identité de l'agent concerné n'est directement transmise aux contreparties de marché ou diffusée au sein des services de la CDC.

Les contreparties de marché sont tenues de mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour préserver la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel qui lui sont transmises par la Caisse des Dépôts.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3827**

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

**Mobilité et « poste réservé »**

L'accord mobilité prévoit un nombre limité de situations et de critères autorisant la CDC à recourir à la notion de poste « réservé ». De nombreux candidats à la mobilité nous font remonter un sentiment de dérive. Merci de repréciser :

- 1) les situations et critères autorisant qu'un poste soit dit « poste réservé »
- 2) le nombre de « poste réservés » qui ont été publiés à ce jour ?
- 3) comment la direction des ressources humaines s'est-elle assurée que ces postes réservés répondaient bien à ces critères ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

1/ Les situations et critères autorisant la CDC à recourir à la notion de poste réservé sont énumérés dans l'article 7.1 de l'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne (voir ci-dessous) :

*Article 7 : Leur publication*

**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.

2/ Le nombre de postes réservés est, au 28 novembre 2017, de 304 depuis le début de l'année, sur un total de 820 postes publiés dans la bourse de l'emploi mobil'idées.

Près de moitié (140 postes) sont réservés pour des affectations concours ou PACTE.

Les plans de relève sont au nombre de 36 au 28/11/2017 contre 45 en 2016.

Les périodes d'affectation des lauréats de concours donnent bien évidemment lieu à une augmentation ponctuelle du nombre de postes réservés.

**Mode de pourvoi - postes réservés 2017**

Concours A	13
Concours B	26
Concours C RSC	70
IRA	20
Pacte	1
Pérennisation apprenti	8
Plan de relève	36
Réservé interne EP (réorganisations de services / directions, mouvement des cadres)	123
Recrutement TH	4
Réintégration	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>304</b>

3/ La conformité du processus tient au fait que tous les postes réservés sont soumis à la validation de la DRH et présentés au comité mensuel des mobilités.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3828**

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

**Vivier « Perspectives Groupe »**

Concernant le « vivier Perspectives Groupe », merci de nous indiquer :

- 1) le processus de sélection des membres de ce vivier
- 2) leur nombre réparti entre EP et filiales, Hommes et Femmes
- 3) leur âge médian et leur ancienneté moyenne dans le groupe
- 4) les mesures dont ils bénéficient .

**REPONSE DE LA DIRECTION**

1. Le processus de sélection des membres de ce vivier

Décembre : lancement de la campagne de sélection auprès des RH (la responsable du vivier adresse un mail et un dossier de candidature à compléter)

Janvier à Avril : envoi des candidatures par les RH en retour et entretiens de sélection avec la responsable du vivier

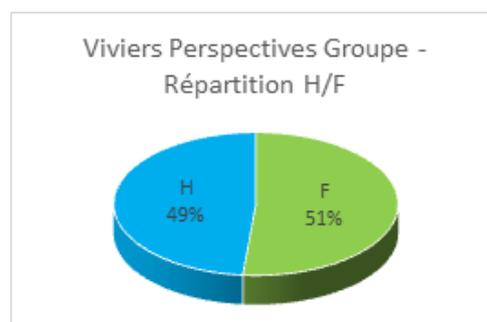
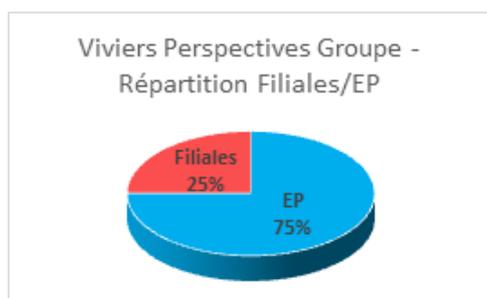
Mars à Avril : les candidats retenus après entretiens avec la responsable du vivier passe un assésment avec un prestataire extérieur.

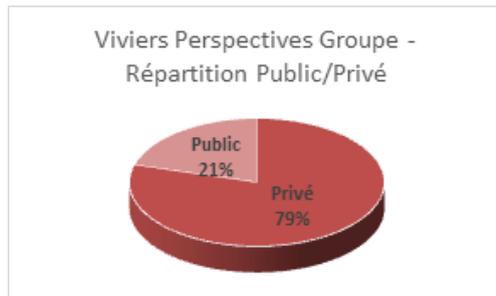
Mai ou juin commission de sélection : la responsable du vivier présente les dossiers correspondant le mieux aux objectifs du vivier à un jury (cadres dirigeants du groupe et la responsable des CD du groupe) qui constitue collectivement la promotion.

Dans la semaine suivant la commission : la responsable du vivier fait un retour aux RH sur l'issue donnée aux collaborateurs présentés et propose de recevoir les collaborateurs non retenus qui le souhaitent.

Novembre : lancement de la promotion constituée

2. Leur nombre réparti entre EP et filiales, Hommes et Femmes





**Ces statistiques sont issues des promotions en cours c'est-à-dire les promotions : 25, 26 et 27**

3. L'âge médian des personnels intégrés au vivier est de 35 ans (amplitude 29 à 41 ).
4. Les mesures dont ils bénéficient :  
Un accompagnement pendant 24 mois avec deux volets :
  - individuel : entretiens individuels réguliers avec la responsable des viviers (tous les 3 ou 4 mois) et un accompagnement sur leur gestion de carrière (aide à la construction d'un projet professionnel)
  - collectif : 6 séminaires de développement personnel en collectif (résidentiel) proposé par l'université

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

**QUESTION N° 3829**

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

**Mobilité & recrutements**

Concernant les CDP (1 an) et CDP (3 ans), merci de nous indiquer :

- 1) les situations et critères autorisant les recrutements en CDP 1 an ou plus
- 2) le processus de recrutement (existence d'une fiche de poste)
- 3) leur nombre à ce jour au sein de l'EP
- 4) la répartition Femmes/Hommes
- 5) leur âge médian
- 6) leur ancienneté moyenne dans le groupe.

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Nonobstant le caractère « hors champ des DP » de cette question touchant les CDP, la direction propose en annexe un chiffrage des effectifs CDP permanents et non permanents, en fonction à l'EP (hors MAD entrant) au 28/11/2017 :

Voir Annexe 4.

2) S'agissant du processus de recrutement (existence d'une fiche de poste) : les CDP longs (au-delà d'un an) sont tous soumis à l'accord de la DRH et présentés en comité mensuel des mobilités. Ils font l'objet de la publication d'une fiche de poste dans la bourse de l'emploi mobil'idées et le recrutement est effectué par les chargés de recrutement de la DRH. Les CDP de moins d'un an sont gérés par les RH métiers (diffusion des fiches de poste et recrutement).

**Annexe 4**

**Effectifs CDP permanent et non permanent, en fonction EP (hors MAD entrant) au 28/11/2017**

Source : infocentre RHQ, situation au 28/11/2017

Traitement : DHGP43 le 29/11/2017

		Non Permanent*				Permanent**				ens.
		art 6.4	art 6.5	art 6.6	Total :	art 4.1	art 4.2	art 6.1	Total :	
DCB	F	1	7	39	47		5		5	52
	M	3	3	17	23		7		7	30
<b>DCB</b>	<b>Total :</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>70</b>		<b>12</b>		<b>12</b>	<b>82</b>
DEOF	F		1	2	3	1	5		6	9
	M						2		2	2
<b>DEOF</b>	<b>Total :</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>		<b>8</b>	<b>11</b>
DFE	F	1	1	2	4	1	4		5	9
	M			3	3		3		3	6
<b>DFE</b>	<b>Total :</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>		<b>8</b>	<b>15</b>
DFSP	F	3	1	4	8		2		2	10
	M	1		4	5		1		1	6
<b>DFSP</b>	<b>Total :</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>13</b>		<b>3</b>		<b>3</b>	<b>16</b>
DG	F	1	5	2	8		17		17	25
	M	1	3	2	6		6		6	12
<b>DG</b>	<b>Total :</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>14</b>		<b>23</b>		<b>23</b>	<b>37</b>

DIDL	F			3	3		8	1	9	12
	M	1			1		5		5	6
<b>DIDL</b>	<b>Total :</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>4</b>		<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
DPF *	F			1	1		3		3	4
	M	1			1		1		1	2
<b>DPF *</b>	<b>Total :</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>6</b>
DRH.GROUPE	F	1	4	4	9		6		6	15
	M	1		4	5			1	1	6
<b>DRH.GROUPE</b>	<b>Total :</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>14</b>		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>21</b>
DRS	F	16	7	13	36		7	1	8	44
	M	5	1	6	12	1	3		4	16
<b>DRS</b>	<b>Total :</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>60</b>
DRT	F	8	8	16	32	2	4		6	38
	M	5	3	2	10		9		9	19
<b>DRT</b>	<b>Total :</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>13</b>		<b>15</b>	<b>57</b>
FRR	F									
	M	1		1	2					2
<b>FRR</b>	<b>Total :</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>					<b>2</b>
SGG	F	5	7	10	22	2	7		9	31
	M	1	8	10	19	1	4		5	24
<b>SGG</b>	<b>Total :</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>11</b>		<b>14</b>	<b>55</b>
<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>96</b>	<b>173</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>249</b>
	<b>M</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>87</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>131</b>
	<b>Total :</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>145</b>	<b>260</b>	<b>8</b>	<b>109</b>	<b>3</b>	<b>120</b>	<b>380</b>

\* Au 01/07/2017, création du Département des Placements Financiers (personnels de DFE et de DFSP)

*\*Non permanents : contractuels de droit public relevant des articles 6.4 (agents contractuels recrutés pour assurer le remplacement momentané d'un agent), 6.5 (agents contractuels recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi) et 6.6 (agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité) de la loi du 11 janvier 1984 modifiés par l'article 37 de la loi du 12 mars 2012.*

*\*\*Permanents : contractuels de droit public (article 4 de la loi du 11 janvier 1984 modifié par l'article 33 de la loi du 12 mars 2012 relatif aux agents recrutés lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (art 4.2) et aux agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (art 4.1) et article 6 alinéa 1 de la loi du 11 janvier 1984 modifié par l'article 35 de la loi du 12 mars 2012 relatif au recrutement d'agents contractuels à temps incomplet).*

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3830**

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

**DEOF**

Des rumeurs relatives à un potentiel déménagement sur le site d'Arcueil circulent au sein de certaines équipes de DEOF, notamment DEOFI4 – middle office (secteur opérations financières). Qu'en est-il exactement ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

Il n'y a strictement aucun projet de déménagement sur le site d'Arcueil concernant quelque équipe de CG-DEOF.

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3831**

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

**Salariés mis à disposition**

Quels sont les interlocuteurs RH des salariés mis à disposition ? qui s'occupe de leur suivi ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

L'équipe RH de proximité en charge des secteurs DG-DRH-FRR est responsable du suivi administratif des personnels pendant leur période de mise à disposition (temps de travail, campagnes, ...).

En parallèle, pour les MAD intervenues depuis début 2017, il est également prévu qu'un lien soit maintenu avec leur direction d'origine sur les sujets relatifs à leur perspective de carrière et notamment leur future réintégration au sein de l'établissement.

## REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 30 NOVEMBRE 2017

### QUESTION N° 3832

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA :  
Bulletins de salaire & coffre-fort @

Quelles sont les garanties d'intégrité des bulletins de salaire déposés par la DRH dans le coffre-fort@ ? Y-a-il scellement des bulletins de salaire de façon à éviter toute falsification potentielle ?

### REPONSE DE LA DIRECTION

Tous les documents (dont le bulletin de paie) déposés dans le coffre-fort des collaborateurs par l'employeur **sont certifiés**, le partage de ces documents via la plateforme *Mypeopledoc* garantit l'authentification des documents.

Si un collaborateur décide de falsifier son bulletin de paie déposé ou pas dans un coffre-fort électronique, il procède à une infraction au Code pénal qui revient à utiliser « un faux » (la peine encourue peut atteindre 3 ans de prison ferme et 45 000 euros d'amende (article 441-1 du Code pénal).

DOCUMENT  
BULLETIN DE PAIE DU 01/11/2017 AU 30/11/2017

DEPÔSI

DOCUMENT PRÉCÉDENT

À PROPOS

ORIGINE  
Déposé par Groupe CDC

ÉTIQUETTES  
Bulletin de paie

CRÉÉ LE  
23 novembre 2017

DOCUMENT DATE DU  
30 novembre 2017

NOM DU FICHIER  
bulletin-de-paie-du-01112017

TAILLE DU FICHIER  
101,22 KB

DOSSIERS PARTAGÉS  
Aucun

SECURITÉ

DOCUMENT CERTIFIÉ  
EN SAVOIR PLUS

GROUPE		BULLETIN DE PAIE				
 Établissement public Caisse des dépôts et consignations 56, rue de Lille - 75356 Paris 07 SP		Période de paie : du 01/11/2017 au 30/11/2017				
		Caisse URSSAF : 003 rue Franklin BP 430, 93518 Montreuil CEDEX 6 N° : 75538021993200100 N° SIRET : 18002002601199      CODE APE : 6419Z				
Salarié sous convention	Convention collective CDC					
Qualification : .						
Régime TT : Forfait jour 209	% tps travail : 100 %					
Indice :						
Unité administrative :						
Affectation :						
Lieu de travail : AV PIERRE MENDES FRANCE 75013 PARIS						
Filière :						
ELEMENTS DE REMUNERATION		BASE	VALEUR OU TAUX	MONTANT SALARIAL	Taux PAT.	MONTANT PATRONAL
B01 SALAIRE DE BASE	date de rappel	6 476,49	1,000	6 476,49		
M13 TREIZIEME MOIS		6 476,49	1,000	6 476,49		
S13 SOMME DES ACOMPTES 13EME MOIS				-4 760,93		
BEP PART PATRONALE DE L'EPI				165,04		
BER CONTRIBUTION EPI				10,40		

---

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
DU 30 NOVEMBRE 2017**

---

**QUESTION N° 3833**

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

**Antenne-permanence CNP RdC 59 rue de Lille**

Il nous a été signalé que la permanence CNP située au RdC du 59 rue de Lille était fermée depuis plusieurs mois. Qu'en est-il exactement ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

La CNP n'a pas communiqué d'information sur l'évolution de cette permanence située au 59 RDL.

Le SGG prend contact avec ces interlocuteurs pour connaître leur position quant au devenir de cette permanence