

REGISTRE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

04/09/2019

N° Regis- tre	OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel	Direction
---------------------	----	--------	--	-----------

RETRAITE				
4286	UNSA	Indemnités de départ à la retraite a/c de 2022	Les fiches techniques publiées sur NEXT présentent les dispositions de fin de carrière/départ à la retraite, notamment applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2022. Afin de permettre aux agents entrés en MATT à partir de janvier 2019 ou souhaitant s'y inscrire en toute connaissance de cause, pouvez-vous nous préciser les modalités applicables au 1 ^{er} janvier 2022 concernant l'assiette des indemnités code du travail (bases de calculs montants, brut ou net, 13 ^{ème} mois, primes...) ? Quid du temps partiel ?	Un travail important de mise à jour est actuellement en cours par les services de la DRH.
AVANCEMENTS				
4278	UNSA	Campagne 2019 AC Et mesures seniors	Merci de nous préciser le nombre de bénéficiaires ainsi que le montant moyen attribué dans le cadre des mesures spécifiques seniors figurant à l'accord-cadre ? (F/H, par direction et classification) ?	La Direction a élaboré un bilan complet qui est donné en annexe du présent registre. Concernant la répartition par tranche d'âge, les premières études statistiques font état de la double observation suivante : - La moyenne de points attribués aux seniors (+de 55 ans) s'avère plus élevée que la moyenne générale de points attribués

			REPONSE DE LA DIRECTION La mesure de l'accord cadre relative à l'avancement des « séniors » dispose : « l'Etablissement public entend porter une attention particulière aux augmentations individuelles des salariés de plus de 55 ans. C'est à cet effet, qu'il sera demandé aux managers, au titre de chaque campagne annuelle intervenant au titre du présent accord, de porter une attention particulière à la situation de ces salariés ». La direction confirme cette notion « d'attention particulière » qui présente le double intérêt de ne pas mettre en place une procédure spécifique et de laisser s'exercer en responsabilité l'appréciation de chaque manager. En l'espèce, aucune discrimination aussi bien positive que négative ne trouve à s'appliquer concernant cette population de salariés. Outre le fait qu'elle ne répond pas à notre question initialement posée le 16 avril dernier, la réponse apportée par la Direction le 18 juin ne nous satisfait pas. Merci de nous préciser cette notion « d'attention particulière » tout comme celle de « vigilance » et de nous fournir les éléments statistiques demandés, à l'instar de ce qui avait été transmis en 2018 (cf question UNSA n° 4073 du 28 septembre).	- Le nombre de séniors bénéficiaires s'inscrit en repli par rapport au nombre de séniors éligibles
		EPARGNE SALARIALE		
4276	UNSA	EPSENS	Pour quelle raison les versements (intéressement, primes, épargne salariale mensuelle) restent-ils plusieurs jours sous statut « en cours » ? En avril dernier par exemple, le versement effectif a été fait le 30 avril, soit après 5 jours de statut « en cours »... Quel est le délai appliqué par EPSSENS pour les placements suite au transfert effectué par la CDC ?	L'équipe d'EPSENS en charge de l'investissement à réception des flux financiers CDC a été contactée par les services de la CDC. Celle-ci a indiqué qu'aucun retard contractuel n'était à déplorer sur 2019. Le seul décalage éventuellement observable fin avril / début mai était lié à l'investissement de 3 campagnes simultanées (intéressement, VV, CET) et en tout état de cause sans dépassement contractuel ni de retard de paie pour les flux financiers.

			REPONSE DE LA DIRECTION	
			Comme la MSG l'a déjà précisé à plusieurs reprises, les FCPE proposés sont en valorisation quotidienne à l'exception du Livret Salarial Garanti dont la valorisation est hebdomadaire conformément au règlement du fonds. Ce point explique que les versements dédiés à ce fonds spécifique conservent le statut « en cours » tant que l'investissement n'est pas effectif sur le LSG.	
			La réponse apportée par la Direction ne correspond pas à la demande exprimée dans notre question. Quels sont les délais contractuels de placement des sommes versées par EPSSENS, que ce soit au titre de l'intéressement ou des versements volontaires et abondements mensuels effectués par la CDC ? Nous constatons en effet des délais erratiques pouvant aller jusqu'à 5 jours voire parfois plus de 10 jours pour des opérations sur des FCPE à valorisation quotidienne. Pour quelles raisons observe-t-on des délais de traitement aussi longs ?	
4280	UNSA	EPSSENS/ accès comptes	Quelle est la procédure en vigueur pour un salarié pour pouvoir accéder à ses comptes d'épargne salariale chez EPSSENS ? Il apparaît qu'il est indispensable pour ce faire d'avoir un n° de téléphone portable. Comment faire lorsqu'on ne possède pas de portable ?	Il est rappelé que la procédure de connexion à l'espace sécurisé est détaillée dans les documents en ligne sur le site intranet PEE PERCO accessible depuis Next. Lors de la première connexion, il est demandé notamment d'enregistrer son numéro de téléphone ainsi que son adresse email. Ce numéro de téléphone a été rendu obligatoire par EPSSENS pour plusieurs raisons : • <u>Faciliter les contacts avec le service client</u>, disposer du numéro de téléphone portable du client permet de le joindre plus facilement et rapidement en cas de besoin. De plus, cela permet de fiabiliser davantage les coordonnées des épargnants dans les bases. • <u>Accroître le niveau de sécurité des espaces client</u>, notamment lors des modifications de coordonnées. Par exemple, en cas de modification de l'adresse e-mail (qui est devenue une donnée sensible car c'est également l'alias de

				connexion), un SMS est envoyé à l'épargnant, afin de l'informer qu'une modification de son adresse email a été réalisée. • <u>Proposer de nouvelles fonctionnalités</u>, comme les notifications par SMS. • <u>Permettre aux épargnants bénéficiant de fonctionnalités existantes</u> : par exemple, en cas de réinitialisation de mot de passe, les clients ont le choix de recevoir leur mot de passe provisoire par courrier, par e-mail ou par SMS. Les envois par SMS font partie des usages de plus en plus courant, car associé à un usage plus instantané. Lorsque les salariés ne disposent pas de téléphone portable (dont principalement ceux qui résident à l'étranger), la MSG les invite à appeler la plateforme téléphonique d'Epsens au 09 69 39 08 32 ou à envoyer un mail à https://www.epsens.com/salarie/contact afin de bénéficier d'une procédure dégradée pour la connexion à leur site sécurisé. Il convient de rappeler que la MSG ne peut se substituer à EPSSENS dans cette procédure. Il est donc inutile de la saisir à cet effet.
4281	UNSA	Versement intéressement sur PEE & retraite	Quelle est la procédure appliquée en matière de versement de l'intéressement à N+1 à un retraité ex salarié et plus spécifiquement lorsqu'il n'y a pas eu d'option de sa part ? La somme due est-elle placée par défaut sur le PEE ? Est-il possible de la débloquent du fait du statut de retraité ou reste-t-elle bloquée 5 ans ?	Lors du versement de l'intéressement n+1 à un retraité ex-salarié et lorsque celui-ci n'a réalisé aucun choix d'option, la prime d'intéressement est par défaut versée sur le PEE (et plus précisément sur le LSG) comme pour l'ensemble des collaborateurs. Conformément à l'article 6 de l'accord intéressement des personnels de la CDC (2018-2020), à défaut de réponse et d'option du bénéficiaire, l'intéressement est affecté d'office au PEE. Cette somme est bloquée 5 ans sauf si le salarié remplit les conditions pour un déblocage anticipé. Pour demander le déblocage de la somme, il convient de contacter Epsens en fournissant un document officiel qui atteste de la date de départ en retraite. Le départ pour retraite étant en principe constitutif d'un motif de déblocage anticipé du PEE.

		EMPLOI/ MOBILITE		
4277	UNSA	Référent-e Egalité professionnelle F/H	A quel moment sera-t-il procédé à la désignation du référent-e « égalité professionnelle F/H ? L'UNSA rappelle que l'intérim sur cette fonction depuis fin 2018 ne respecte pas les modalités de l'accord et de l'avenant récemment signé. REPONSE DE LA DIRECTION Le département concerné (politique emploi, rémunération et développement des compétences) vient de recruter la responsable égalité professionnelle, diversité, handicap qui rejoindra l'équipe dédiée au 1^{er} septembre prochain. Son nom sera officiellement communiqué d'ici la fin du mois. A ce jour, nous constatons qu'aucune indication ou quelque information à ce sujet ne figure sur NEXT. Qu'en est-il exactement ?	Madame Sophie DJEBAR a pris le poste de responsable égalité professionnelle, diversité, handicap (au sein du département politique emploi, rémunération et développement des compétences) ce 1^{er} septembre 2019. Les organigrammes actualisés vont être mis en ligne prochainement sur NEXT.
4279	UNSA	Mobilités	Quel est le nombre de personnes n'ayant pas fait de mobilité depuis 5 ans par direction, F/H, ancienneté et tranches d'âge ? Dans l'accord cadre, il est prévu de proposer à ces personnes un entretien de carrière, combien d'entre elles ont-elles été sollicitées ? REPONSE DE LA DIRECTION Comme indiqué précédemment, une réflexion est en cours concernant l'élaboration d'une requête susceptible d'obtenir cette donnée. La principale difficulté rencontrée consiste à identifier les critères permettant de tracer une mobilité à l'initiative de l'agent, dans un contexte d'évolution d'organisation de plusieurs services. La Direction a-t-elle avancé sur le sujet ?	Un fichier a d'ores et déjà été produit à partir de certaines hypothèses qu'il convient désormais de le valider. Le fichier devra être retraité car il ne contient pas l'intégralité des variables demandées donc l'information demandée ne saurait être disponible avant la fin du mois en tout état de cause

		FORMATION/ COMPETENCES		
4259	UNSA	Talents&vous	Question complémentaire à la question UNSA n°4233 : Indiquer : - Le mode de sélection des personnes choisies pour participer à l'expérimentation - La durée de l'expérimentation - Confirmer la communication d'un bilan à mois de l'expérimentation en cours et le principe d'une restitution à terme	Un document de présentation de l'outil et de la démarche a été adressé dans le cadre du CSSCT DU 10 juillet. Le panel de 1000 collaborateurs est représentatif de la proportion des effectifs de chaque direction dans l'effectif total de l'Etablissement public. La DRH a demandé à chaque direction de privilégier des services ou départements, pour des raisons de facilité d'habilitation et de cohérence des données, plutôt qu'un échantillonnage plus dispersé. Les collaborateurs concernés ont ensuite reçu un message Outlook les invitant à se connecter et à renseigner leur profil. L'authentification se fait par son adresse mail et un mot de passe personnel. L'expérimentation s'est étalée sur 3 mois (09/01/2019 au 09/04/2019). Confidentialité : - Les collaborateurs ne peuvent pas voir le profil de leurs collègues. - Les managers ont accès au profil de leurs collaborateurs, mais ils n'ont pas accès au volet suggestions d'offres et de formations. - Les chargés de recrutement et les conseillers RH ont accès à l'ensemble des fonctionnalités.
4282	UNSA	Formations CPF	Les frais annexes (déplacements et repas) sont-ils pris en charge pour les salariés bénéficiant d'une prise en charge par l'employeur des frais pédagogiques ?	Concernant les salariés , l'OPCA Unifformation rembourse les frais annexes https://www.unifformation.fr/entreprise/financements/frais-annexes-et-couts-pedagogiques Cette règle est valable en 2019, lors du lancement de la plateforme CPF par la CDC, la direction nous pourrons actualiser ces règles de gestion 2020 et communiquer dessus
		PROCEDURES, REGLEMENTS INTERIEURS		
4283	UNSA	Laïcité à l'EP	Quels sont les textes qui s'appliquent en la matière à la CDC ? Il a été constaté certains signes (port de foulard notamment)	La direction rappelle la réponse formulée dans le cadre de la note adressée aux membres du CHSCT national en mars 2018 signée par la responsable du département de la politique de l'emploi, ainsi que l'avenant n°3 au RI en annexe.

			qui semblent contraires aux textes applicables au sein d'un établissement public.	« Parce que la CDC remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'Etat et les collectivités territoriales, les collaborateurs de l'établissement sont nécessairement soumis à une obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité, quel que soit leur statut. Si les agents publics de la CDC sont assujettis aux règles du statut général de la fonction publique qui consacrent les principes de laïcité et de neutralité (article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), il n'en demeure pas moins que les salariés de droit privé de la CDC sont soumis à des contraintes spécifiques - résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public - lesquelles interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires. Afin que la portée de ces principes soit comprise par chacun, la CDC a souhaité consacrer l'importance du respect de ces principes dans le règlement intérieur des salariés de droit privé de la Caisse des dépôts et consignations. L'article L. 1321-2-1 du Code du travail confère la possibilité à l'employeur d'introduire dans son règlement intérieur des dispositions instaurant une neutralité, qui conduit à limiter l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés. La méconnaissance des règles relatives au principe de laïcité et à l'obligation de neutralité constitue un manquement aux obligations professionnelles du collaborateur et pourra justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. » Pour complète info : le RI s'applique à toute personne qui exécute un travail au sein de l'EP (intérimaires, stagiaires, personnels mis à disposition de la CDC,...) – article 1 du RI
		SSI & DIGITAL		

4285	UNSA	Dossiers administratifs des personnels	Les demandes de promotion (pour toutes les qualifications, de TS à DET) sont-elles conservées dans les dossiers des salariés ?	Les rapports donnant suite à une proposition de promotion non instruits par la commission (pour toutes les qualifications, de TS à DET) ne sont pas conservés dans les dossiers des salariés. La proposition reste néanmoins tracée dans l'EPA qui est quant à lui porté au dossier agent.
4287	UNSA	INTRANET ORGANIGRAMME DRH	Organigramme/qui fait quoi DRH : Demande d'actualisation de l'organigramme DRH qui ne figure ni dans NEXT, ni dans CDMedia.	La direction indique que cette actualisation est en cours.
4290	UNSA	Coffre-fort électronique /MyPeopleDoc	Quel est le délai entre l'inscription/enregistrement sur MyPeopleDoc et l'accès opérationnel pour recevoir les bulletins de salaire dans ce coffre-fort électronique ? Il semblerait que le système ait quelques défaillances car certains salariés sont en attente depuis plusieurs semaines voire mois pour pouvoir accéder à cette prestation et ce malgré des relances relatives à ces non prises en compte d'inscription	Il n'y a pas de délai entre l'inscription et l'enregistrement. En cas de difficulté le collaborateur peut adresser un message à assistance-coffre-fort-électronique et obtiendra une réponse dans la journée. La direction encourage les collaborateurs qui ont rencontré des difficultés à se faire connaître des services pour que ceux-ci puissent examiner rapidement leur cas.
		DIVERS		
4284	UNSA	Tarifs AGR	Merci de nous communiquer la grille de tarification indiciaire actuelle de l'AGR qui ne figure ni dans NEXT, ni dans CDMedia. Y-a-t-il eu des augmentations tarifaires et/ou des modifications de prestations en 2019, notamment en raison de la mise en place de la politique « tout bio » ? Quid de l'information aux « clients » ?	Les modalités régissant les prestations de restauration de l'AGR, notamment sur les thèmes des questions posées, font l'objet d'une convention entre la CDC et l'AGR revue en 2018 et signée le 1 ^{er} janvier 2019. <u>Les principes de tarification du AGR</u> Les prix sont affichés en euros et/ou en points avant déduction d'une participation de l'employeur. La valeur du point est actuellement de 0,1904 €TTC (TVA à 10%). Seuls les prix affichés en points peuvent bénéficier d'une participation employeur. <u>Modalités d'application de la participation de l'employeur CDC</u>

Quel que soit le type de restauration (self, restauration rapide ou distributeurs automatiques) les plats et les périphériques bénéficiant de la participation employeur sont :

Pour les plats :	• Les plats garnis chauds • Les sandwiches (2 maximum par convive) • Les grandes assiettes du bar à salades
Pour les périphériques :	• Les entrées • Les laitages (fromages, yaourts) • Les desserts et fruits
Autre :	• Les pains

Les articles exclus de la participation employeur sont les boissons fraîches, les boissons chaudes, les snackings divers et les viennoiseries.

Les articles pouvant faire l'objet d'une participation employeur sont définis sur la base d'un seul repas par jour et par convive. Un repas est composé au maximum d'un seul plat au choix, et de 3 périphériques au choix. Le pain n'est pas limité.

Le taux de participation de l'employeur CDC est fonction de la catégorie à laquelle appartient chaque agent de la CDC, celui-ci étant classé dans une catégorie de référence A, B, C, D, E ou F. La CDC communique chaque jour la liste à jour de ses agents avec sa catégorie de référence. Sur le coût du repas, hors articles non subventionnés, pris par chaque convive, le montant de la participation de l'employeur est calculé actuellement de la façon suivante :

				<table><tr><th>Catégorie</th><th>Taux de participation employeur sur le coût du repas</th></tr><tr><td>A</td><td>69.84 %</td></tr><tr><td>B</td><td>67.77 %</td></tr><tr><td>C</td><td>59.71 %</td></tr><tr><td>D</td><td>54.76 %</td></tr><tr><td>E</td><td>44.63 %</td></tr><tr><td>F</td><td>69.84 %</td></tr></table> <u>L'évolution des prix</u> La gamme de prix de vente des plats en points est inchangée depuis 2010. Et 2016, une baisse des prix a été appliquée sur les yaourts et des fruits. Depuis novembre 2013, aucune révision des prix n'a été appliquée. Seule l'augmentation du taux de TVA qui est passée de 7 % à 10 % au 1^{er} janvier 2014 a été répercutée sur cette période. Les prix sont donc inchangés depuis 6 années. Depuis 2010, l'AGR participe au programme Ecotidien de la CDC. Chaque année, des engagements sont pris afin de garantir une alimentation de qualité et respectueuse de l'environnement. La mise en place du Bio, depuis 9 ans, a eu des répercussions au sein de l'AGR (sur la production, les achats, les coûts) <u>mais aucune sur les prix pour les convives</u>. Par ailleurs, et dans le prolongement des actions entreprises dans ce domaine, l'AGR se conformera aux dispositions de la loi Egalim. Les informations sur ces engagements sont repris sur le site web de l'AGR : http://www.restaurants-agr.fr/notre-savoir-faire/lagr-sengage/	Catégorie	Taux de participation employeur sur le coût du repas	A	69.84 %	B	67.77 %	C	59.71 %	D	54.76 %	E	44.63 %	F	69.84 %
Catégorie	Taux de participation employeur sur le coût du repas																	
A	69.84 %																	
B	67.77 %																	
C	59.71 %																	
D	54.76 %																	
E	44.63 %																	
F	69.84 %																	
4288	UNSA	Communication externe DBDT	Direction Banque des territoires/interview Plusieurs collègues nous ont interpellé à la suite de l'interview publiée dans le Moniteur du 27/6/19 « Nous devons combler les failles du marché », Olivier Sichel, directeur général de la Banque des territoires (groupe Caisse des dépôts). En effet, la phrase « nos équipes sont alignées sur cette volonté : le	La Direction de la Banque des Territoires a proposé l'intégration dans les objectifs d'intéressement 2019, d'objectifs relatifs à la démarche de simplification en cours. Ce travail est essentiel pour améliorer notre fonctionnement interne et le service client. C'est un des chantiers prioritaires pour 2019 et 2020 qui mobilise des équipes au sein de chaque direction de la DBDT. Le DGA y fait référence dans cette interview en rappelant que la DBDT a souhaité intégrer														

		niveau de chaque intéressement sera octroyé en fonction de l'atteinte de l'objectif » qui conclut la réponse apportée par O. Sichel à la question « Un an après le lancement de la Banque des territoires, vous érigez en priorité la simplification des processus. Comment comptez-vous passer des paroles aux actes ? » demande à être explicitée. Qu'entend précisément M. Sichel par « niveau de chaque intéressement » ? <i>EXTRAIT :</i> De : Bouix, Fabienne De la part de INFOSPLUSMATIN Envoyé : vendredi 28 juin 2019 14:09 Objet : « Nous devons combler les failles du marché », Olivier Sichel, directeur général de la Banque des territoires (groupe Caisse des dépôts)/Le Moniteur/ 27-6-19 « Nous devons combler les failles du marché », Olivier Sichel, directeur général de la Banque des territoires (groupe Caisse des dépôts) Le Moniteur/ 27-6-19 Finances publiques - A l'occasion du premier anniversaire de la Banque des territoires, son directeur général fait le point sur sa stratégie et ses objectifs. Un an après le lancement de la Banque des territoires, vous érigez en priorité la simplification des	ce chantier dans les indicateurs d'intéressement de la CDC pour 2019.
--	--	--	--

processus. Comment comptez-vous passer des paroles aux actes ?

C'est un axe fort de notre stratégie, que ce soit pour les investissements ou pour les prêts. La Caisse des dépôts est une maison de plus 200 ans. Nous avons donc accumulé beaucoup de processus importants pour manier l'épargne des Français avec vigilance sans reproduire les erreurs du passé.

Mais, sur le terrain, nous entendons dire que les processus sont compliqués, les délais trop longs, le nombre de pièces et d'interlocuteurs trop important. Les métropoles ont les ressources pour répondre à nos demandes, pas les petites collectivités locales, alors que nous voulons soutenir un plus grand nombre de petits projets. Simplifier demande des efforts. Et de savoir prendre des risques.

Car nous supprimerons des niveaux de vérifications, nous demanderons moins de pièces justificatives pour l'obtention d'un prêt... Nous voulons soutenir davantage de projets modestes, notamment ceux des petites communes et des villes moyennes. Nous avons d'ores et déjà mis en route les actions de simplification. En 2020, nous développerons des indicateurs d'impact de réalisation. Nos équipes sont alignées

sur cette volonté : le niveau de chaque intéressement sera octroyé en fonction de l'atteinte de l'objectif.

Vous venez de lancer trois prêts thématiques pour les décideurs publics locaux. Quelle stratégie traduisent-ils ?

Nous n'avons pas vocation à concurrencer les établissements bancaires commerciaux, mais à combler les failles du marché. Les collectivités sont très bien financées par les banques sur des projets allant jusqu'à vingt-cinq ans. Au-delà, c'est un peu plus compliqué. Prenez, par exemple, un réseau d'assainissement : cela coûte cher à construire et à entretenir, et il n'est pas fait pour durer quinze ans seulement. Or, qui finance sur trente-cinq, quarante, cinquante ans ? Pas les banques commerciales. L'Aqua Prêt répond notamment à ces besoins. Après l'effondrement du pont de Gênes en Italie l'été dernier, le Mobi Prêt est né pour éviter de tels drames. Aucun maire ne mobilise de gaîté de cœur des moyens considérables pour renforcer les piliers de ses ouvrages d'art. C'est pourtant nécessaire. L'Edu Prêt, quant à lui, doit permettre d'aider les communes qui souhaitent reconstruire et adapter leurs équipements scolaires, avec davantage d'espaces verts, en les rendant plus connectés tout en ayant entête les impératifs de sécurité. Nous avons également en

projet un produit autour des catastrophes naturelles. Nous sommes en discussion avec le gouvernement au sujet de son déploiement.

Avez-vous atteint votre objectif fixé l'an passé, qui consistait à mieux mailler le territoire ?

La trentaine d'inaugurations de directions régionales de la Banque des territoires a été l'occasion d'intensifier les prises de contact et de faire passer un message clé : le directeur régional est le principal interlocuteur et a plus de pouvoir décisionnel qu'avant. Il peut investir, jusqu'à 1 million d'euros, directement dans les projets car nous avons déconcentré les autorisations d'investissements. Nous allons, par ailleurs, encore renforcer nos directions régionales, en recrutant 50 personnes pour accroître notre proximité.

Nous poursuivons nos rencontres dans les métropoles, mais aussi les petites villes, les territoires ruraux, en échangeant avec les maires, mais pas seulement. Rien qu'avec le programme Action cœur de ville, nous avons organisé en 2018 plus de 1 500 rendez-vous. Au premier trimestre 2019, nous en étions déjà à 500 réunions.

			 INFOSPLUSMATIN DRIF / 7 68 52	
4289	UNSA	Réorganisation DEOF	DEOF L'UNSA demande un point sur la réorganisation qui serait en cours au sein de DEOF. L'inquiétude suscitée non seulement par les rumeurs mais également par les propos de certains responsables déstabilisent fortement les personnels de cette direction. Les instances n'ont pas été informées, qu'en est-il exactement ?	Cette question relève de la compétence des comités uniques (CUEP ou CLU)

ANNEXES

ANNEXES : campagne d'attribution de points

compléments par répartition :

Répartition par directions et sous directions																			
Directions	Sous directions	Enveloppe			Points attribués			% de consommation de l'enveloppe			Eligibles			Bénéficiaires			% de bénéficiaires		
		F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
BDT	BDT	889	538	1 427	770	708	1 478	86,6%	131,6%	103,6%	60	36	96	33	27	60	55,0%	75,0%	62,5%
	DCB	670	551	1 221	727	510	1 237	108,5%	92,5%	101,3%	51	37	88	34	26	60	66,7%	70,3%	68,2%
	DIDL	772	957	1 729	697	920	1 617	90,3%	96,1%	93,5%	54	56	110	35	41	76	64,8%	73,2%	69,1%
	DPH	498	313	811	599	290	889	120,4%	92,6%	109,6%	39	22	61	29	12	41	74,4%	54,5%	67,2%
	DRT	1 953	2 406	4 359	1 975	2 352	4 327	101,1%	97,8%	99,3%	141	155	296	98	113	211	69,5%	72,9%	71,3%
Total BDT		4 781	4 766	9 547	4 768	4 780	9 548	99,7%	100,3%	100,0%	345	306	651	229	219	448	66,4%	71,6%	68,8%
DEOF		717	525	1 242	664	578	1 242	92,6%	110,2%	100,0%	63	44	107	37	29	66	58,7%	65,9%	61,7%
FRR		187	329	516	139	392	531	74,4%	119,2%	103,0%	13	24	37	9	21	30	69,2%	87,5%	81,1%
DFIN		813	773	1 586	873	717	1 590	107,4%	92,8%	100,3%	57	52	109	45	41	86	78,9%	78,8%	78,9%
GDADFE		800	876	1 676	918	778	1 696	114,7%	88,8%	101,2%	54	58	112	43	37	80	79,6%	63,8%	71,4%
DG	DG	157	44	200	143	55	198	91,3%	125,5%	98,8%	12	3	15	9	3	12	75,0%	100,0%	80,0%
	DG2C	502	269	771	429	312	741	85,4%	116,1%	96,1%	32	18	50	22	16	38	68,8%	88,9%	76,0%
	DGDR	327	504	831	337	502	839	103,0%	99,6%	101,0%	25	36	61	19	30	49	76,0%	83,3%	80,3%
	DGAU	149	149	297	185	105	290	124,3%	70,7%	97,5%	9	9	18	5	3	8	55,6%	33,3%	44,4%
	DGCO	332	136	468	354	115	469	106,7%	84,3%	100,2%	24	10	34	20	8	28	83,3%	80,0%	82,4%
Total DG		1 467	1 101	2 568	1 448	1 089	2 537	98,7%	98,9%	98,8%	102	76	178	75	60	135	73,5%	78,9%	75,8%
DRH		925	211	1 136	940	197	1 137	101,6%	93,3%	100,1%	72	19	91	60	15	75	83,3%	78,9%	82,4%
DRS		1 732	1 452	3 184	1 796	1 396	3 192	103,7%	96,2%	100,3%	144	104	248	122	87	209	84,7%	83,7%	84,3%
SGG	SGG	410	391	801	485	410	895	118,2%	104,9%	111,7%	31	30	61	24	22	46	77,4%	73,3%	75,4%
	DJF	1 149	303	1 452	1 176	275	1 451	102,4%	90,8%	100,0%	78	20	98	62	15	77	79,5%	75,0%	78,6%
	DSI	1 419	1 611	3 030	1 233	1 683	2 916	86,9%	104,5%	96,2%	97	113	210	64	86	150	66,0%	76,1%	71,4%
Total SGG		2 978	2 304	5 282	2 894	2 368	5 262	97,2%	102,8%	99,6%	206	163	369	150	123	273	72,8%	75,5%	74,0%
IPDIV		85	158	243	10	0	10	11,7%	0,0%	4,1%	7	8	15	1	0	1	14,3%	0,0%	6,7%
ISY		132	173	305	160	196	356	121,1%	113,5%	116,8%	9	11	20	9	11	20	100,0%	100,0%	100,0%
MAD		279	297	575	310	265	575	111,2%	89,3%	99,9%	17	17	34	15	14	29	88,2%	82,4%	85,3%
Total général		14 897	12 963	27 860	14 920	12 756	27 676	100,2%	98,4%	99,3%	1 089	882	1 971	795	657	1 452	73,0%	74,5%	73,7%
Total général (hors ISY)		14 765	12 790	27 555	14 760	12 560	27 320	100,0%	98,2%	99,1%	1 080	871	1 951	786	646	1 432	72,8%	74,2%	73,4%