

**TABLEAU THEMATIQUE**  
**DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES**

10/10/2019

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

N° du registre (ordre chronologique des questions) : 4303 à 4356

		GESTION DU TEMPS		
4308	UNSA	<b>MATT et CET</b>	Un salarié disposant d'un CET supérieur à 170 jours peut-il s'inscrire dans le dispositif MATT à 90% ?	Il n'existe aucun lien ni contre-indication entre le CET et la MATT.
		RETRAITE		
4307	UNSA	<b>Handicap &amp; mesures épargne salariale/Id R</b>	Quelles sont les mesures spécifiques applicables en matière d'épargne salariale/IDR aux salariés en situation de handicap après la phase de transition ?	Il n'existe pas de mesures spécifiques applicables en matière d'épargne salariale ou d'IDR aux salariés en situation de handicap.
4320	UNSA	<b>IDR à compter de 2022</b>	<u>Rappel de la question n°4286 (réunion DPP du 04/09/2019) :</u> Les fiches techniques publiées sur NEXT présentent les dispositions de fin de carrière/départ à la retraite, notamment applicables à compter du 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> janvier 2022 concernant l'assiette des indemnités code du travail (bases de calculs	Les travaux de mise à jour sont toujours en cours, la communication des informations pourra être envisagée d'ici début novembre.

			montants, brut ou net, 13 <sup>ème</sup> mois, primes...) ? Quid du temps partiel ? <b>REPOSE DE LA DIRECTION</b>	
			Un travail important de mise à jour est actuellement en cours par les services de la DRH.	
			D'où en est-on ? A quel moment les personnels pourront-ils disposer d'une information exhaustive ?	
		<b>PREVOYANCE /SANTÉ</b>		
4306	UNSA	<b>IPSEC - Téléconsultations</b>	Pouvez-vous nous indiquer comment sont remboursées (montant et procédure) les téléconsultations. En effet, l'assurance maladie (CPAM) ne prend pas en charge ces prestations.	<p>Les conditions préalables au remboursement de la téléconsultation par la Sécurité sociale et donc par l'IPSEC sont présentées ci-après. La Sécurité sociale rembourse en effet sous certaines conditions la téléconsultation comme une consultation classique en cabinet. L'IPSEC intervient dans ce cas en complément du remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p><b>Conditions préalables à une téléconsultation</b></p> <p><b>Le médecin « téléconsultant » doit connaître le patient :</b></p> <p>Afin de garantir une prise en charge de qualité, il est nécessaire que le médecin dit « médecin téléconsultant » vous connaisse, ce qui implique que vous ayez eu au moins une consultation physique avec lui (cabinet, domicile patient ou établissement de santé) au cours des 12 derniers mois précédant la téléconsultation.</p> <p><b>Le parcours de soins doit être respecté</b></p> <p>Dans ce même objectif, la téléconsultation s'inscrit dans le respect du parcours de soins coordonné, ce qui suppose vous ayez été</p>

			<p>orienté initialement par votre médecin traitant vers le médecin téléconsultant (si celui-ci n'est pas le médecin téléconsultant).</p> <p>Des exceptions à cette règle existent cependant. En effet, le respect du parcours de soins pour tout recours à une téléconsultation n'est pas exigé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'accès aux spécialistes en accès direct (gynécologie, ophtalmologie, stomatologie, chirurgie orale ou en chirurgie maxillo-faciale, psychiatrie ou neuropsychiatrie et pédiatrie) ;</li> <li>• les patients âgés de moins de 16 ans ;</li> <li>• une situation d'urgence.</li> <li>• les patients ne disposant pas de médecin traitant ou dont le médecin traitant est indisponible dans un délai compatible avec leur état de santé. Dans ce cas, il pourra être fait exception au parcours de soins et à l'obligation de connaissance préalable du patient par le médecin pratiquant la téléconsultation. Les patients devront pour cela se rapprocher d'une organisation coordonnée territoriale, qui leur permettra : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ d'être pris en charge rapidement compte tenu de leurs besoins en soins,</li> <li>○ d'accéder à un médecin compte tenu de leur éloignement des professionnels de santé,</li> <li>○ d'être en mesure, dans un second temps de désigner un médecin traitant pour leur suivi au long cours et de réintégrer ainsi le parcours de soins.</li> </ul> </li> </ul> <p>Ces organisations territoriales sont facilement identifiables pour les patients d'un territoire. L'information est disponible auprès de l'Assurance Maladie, de la Mutualité sociale agricole, du ministère des Solidarités et de la santé, des agences régionales de santé (ARS), des professionnels de santé du territoire et des conseils départementaux et régionaux de l'Ordre des médecins.</p>
		<b>AVANCEMENTS</b>	

4323	UNSA	<b>Campagne 2019 AC Et mesures seniors</b>	<p><b><u>Rappel de la question n°4278 (réunion DPP du 04/09/2019):</u></b>          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) ?</p> <p style="text-align: center;"><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b></p> <p>La mesure de l'accord cadre relative à l'avancement des « seniors » dispose : « l'Etablissement public entend <b>porter une attention particulière aux augmentations individuelles des salariés de plus de 55 ans</b>. C'est à cet effet, qu'il sera <b>demandé aux managers, au titre de chaque campagne annuelle</b> intervenant au titre du présent accord, de <b>porter une attention particulière à la situation de ces salariés</b> ». 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.</p> <p>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).</p> <p style="text-align: center;"><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b></p> <p>La Direction a élaboré un bilan complet qui est donné en annexe du présent registre.          Concernant la répartition par tranche d'âge, <b>les premières études statistiques</b> 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. Le nombre de</p>	Les éléments statistiques demandés sont en cours d'élaboration et seront fournis ultérieurement.
------	------	--	---	--

			séniors bénéficiaires s'inscrit en repli par rapport au nombre de séniors éligibles.	
			D'où en est-on dans ces études statistiques ? Pouvons-nous avoir des précisions quant au nombre de séniors éligibles/bénéficiaires et sur les moyennes de points attribués par qualification, direction, F/H ?	
		<b>PRIMES</b>		
4317	UNSA	<b>PVO</b>	Quel est le nombre de salariés bénéficiaires d'une PVO en 2018 et en 2019 ?	Données issues des bilans de la campagne des PVO (années 2018 et 2019) : En 2018 : 1 358 salariés En 2019 : 1 395 salariés
		<b>EMPLOI/ MOBILITE</b>		
4322	UNSA	<b>Mobilités</b>	<p><b>Rappel de la question n°4279 (DPP du 04/09/2019) :</b> 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 ?</p> <p><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b></p> <p>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.</p> <p>La Direction a-t-elle avancé sur le sujet ?</p> <p><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b></p> <p>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</p>	Le fichier est en cours de finalisation, et va être prochainement soumis à chaque département RH pour vérification.

			demandées donc l'information demandée ne saurait être disponible avant la fin du mois en tout état de cause.	
			L'information demandée est-elle disponible ?	
		<b>RCC &amp; CAA</b>		
4309	UNSA	<b>MATT et RCC</b>	Un salarié en MATT peut-il déposer une RCC ?	Oui s'il remplit les critères et conditions d'éligibilité à la RCC.
4310	UNSA	<b>RCC</b>	L'âge limite pour bénéficier du dispositif RCC est-il de 60 ans à la date de la demande ou à celle du départ de l'EP ?	Ce qui est pris en compte est l'éligibilité à la date de <u>dépôt du dossier</u> . Ainsi dans le cas évoqué le collaborateur devra déposer son dossier avant son 60 <sup>e</sup> anniversaire.
4311	UNSA	<b>MATT et CAA</b>	Les agents actuellement en MATT et qui la quitteraient pour s'engager dans une CAA bénéficient-ils de la dotation exceptionnelle de 5 ou 10 jours ?	La Direction répond par la négative.
4312	UNSA	<b>MATT et CAA</b>	Un agent, actuellement en MATT et dont le départ est prévu à 62 ans le 1/3/21, renonce à la MATT pour bénéficier de la CAA. Le passage se fait au 1/1/20 et il ne peut donc prendre que l'option 12 mois. Or comme il ne peut pas prendre sa retraite à cette date, que se passera-t-il en janvier et février 21 ?	La Direction étudiera cette situation particulière et communiquera une réponse ultérieurement.
4313	UNSA	<b>CAA</b>	Quelles sont les primes liées à la résidence, primes de fonction et de sujétion versées mensuellement évoquées dans la fiche technique en date du 23/9 relative à la CAA ? Combien de salariés sont-ils concernés et perçoivent ces différentes primes ?	Ces indemnités concernent plus particulièrement les fonctionnaires qui ont des affectations particulières ou qui exercent des fonctions statutaires. Elles sont toutes régies par des textes spécifiques. Le nombre de bénéficiaires est assez limité (moins d'une centaine).
4314	UNSA	<b>CAA</b>	Pour quelle(s) raison(s) la surcotisation n'est-elle pas possible pour les salariés au forfait jour ?	Les collaborateurs au forfait jour, qu'ils soient à temps plein ou non, cotisent tous au régime général sur base du plafond de sécurité sociale correspondant à un temps plein. Concernant le régime de retraite complémentaire, les collaborateurs qui sont au forfait jour réduit peuvent, s'ils le souhaitent, cotiser sur la base d'une rémunération équivalente à un forfait jour à taux plein.
4315	UNSA	<b>CAA</b>	L'indemnité de transport est-elle versée lors de la 2 <sup>ème</sup> période du dispositif ?	Au même titre que l'indemnité de transport est supprimée pendant les périodes de congés (pour tout mois entier d'absence), la prise en

				charge des frais de transport ne sera pas possible pendant la 2ème période du dispositif. En effet, la prise en charge des frais de transport est assimilée à un remboursement de frais et doit donc correspondre à une situation effective de trajet domicile-travail.
4316	UNSA	<b>CAA &amp; Carrières longues</b>	Les agents en carrière longue sont-ils éligibles aux dispositifs CAA ?	Oui ; le collaborateur doit justifier, au moment de la constitution de son dossier d'adhésion, de son droit à carrière longue avec précision de la date de départ possible.
		<b>DIVERS</b>		
4318	UNSA	<b>Infestation rats à l'EP</b>	L'UNSA fait part de l'inquiétude d'un certain nombre de nos collègues vis-à-vis des conditions d'hygiène dégradées et inquiétantes au sein des locaux du 56, rue de Lille(entresol) et d'Austerlitz 1 où la présence de rats a également été signalée. Quelles mesures ont été prises à l'EP pour lutter contre cette infestation qui semble progresser, malgré nos interpellations remontant au début de l'année ?	<p>Ces éléments relèvent de la compétence du CSSCT. Les éléments ci-après sont communiqués à la DPP à titre d'information.</p> <p>La dératisation et de façon générale la lutte contre les nuisibles est une action permanente au sein des locaux de la CDC.</p> <p>La recrudescence de nuisances que nous avons connue durant l'été est due à la réalisation de nombreux travaux sur le domaine public (pistes cyclables, travaux sur les réseaux, ...).</p> <p>Dès l'apparition des premiers symptômes (odeurs, bruits, chutes de matériaux de flochage et d'isolation) les mesures de dératisation ont été renforcées.</p> <p>Le phénomène prenant de l'ampleur, des mesures exceptionnelles ont été mises en œuvre : dépose des faux-plafonds, dépose de coffrages de réseaux, soulèvement des revêtements de sols, obturation des percements, afin d'accéder aux espaces touchés pour réaliser un traitement plus important.</p> <p>Ces mesures ont porté leurs fruits car après une période durant laquelle nous avons pu enlever des restes de rats, la situation est revenue à la normale.</p> <p>Pour autant les mesures renforcées sont maintenues et les locaux qui ont été touchés vont être rénovés.</p>
4319	UNSA	<b>Tarifs AGR</b>	<p>Merci de nous communiquer la grille de tarification indiciaire actuelle de l'AGR qui ne figure ni dans NEXT, ni dans CDMedia.</p> <p>Rappel de la question n°4284 (réunion du 4 septembre 2019) :</p>	La tarification indiciaire actuelle de l'AGR est communiquée en annexe.

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 » ?

**REPONSE DE LA DIRECTION**

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<sup>er</sup> janvier 2019.

Les principes de tarification du AGR

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.

Modalités d'application de la participation de l'employeur CDC

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 :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les plats garnis chauds</li> <li>• Les sandwichs (2 maximum par convive)</li> <li>• Les grandes assiettes du bar à salades</li> </ul>
Pour les périphériques :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entrées</li> <li>• Les laitages (fromages, yaourts)</li> <li>• Les desserts et fruits</li> </ul>
Autre :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les pains</li> </ul>

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 :

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 %

#### L'évolution des prix

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<sup>er</sup> 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) mais aucune sur les prix pour les convives. 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/>

			<p>La grille de tarification telle que demandée par l'UNSA n'a pas été communiquée. Il s'agit de la tarification appliquée <u>selon l'indice du salarié</u>, c'est-à-dire les bornes indiciaires correspondant à chacune des catégories ABCDEF, induisant une valeur du point variant en fonction de la subvention, qui ne figure nulle part.</p>	
4321	UNSA	<b>Organigramme / qui fait quoi DRH</b>	<p>Rappel de la question n°4287 (réunion du 4 septembre 2019) : Demande d'actualisation de l'organigramme DRH qui ne figure ni dans NEXT, ni dans CDMedia.</p> <p><b>REPONSE DE LA DIRECTION</b></p> <p><u>La direction indique que cette actualisation est en cours.</u></p> <p>L'actualisation est-elle achevée ?</p>	<p>L'organigramme du CODIR de la DRH est en ligne sur Next. L'organigramme détaillé de la DRH sera mis en ligne prochainement.</p>

## ANNEXES

**TARIFS AGR**  
**VALABLES POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS A COMPTER DU 01/03/2017**  
**ET POUR TOUS A COMPTER DU 01/04/2017**

Catégorie	Catégorie indicielle			Participation employeur	Participation collaborateur
	Fonctionnaires, fonctionnaires sur emploi CDP* et statut CANSSM	CDP** Articles 4-1, 4-2, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies, 27, CDI, Pacte	Salariés sous convention collective	en %	en %
<b>A</b>	Indice inférieur à 312	Indice inférieur à 554	Indice inférieur à 343	69,84%	30,16%
<b>F</b>	Emplois occasionnels			69,84%	30,16%
<b>B</b>	312 ≤ indice ≤ 465	555 ≤ indice ≤ 759	343 ≤ indice ≤ 556	67,77%	32,23%
<b>C</b>	466 ≤ indice ≤ 544	760 ≤ indice ≤ 985	557 ≤ indice ≤ 695	59,71%	40,29%
<b>D</b>	545 ≤ indice ≤ 625	986 ≤ indice ≤ 1283	696 ≤ indice ≤ 782	54,76%	45,24%
<b>E</b>	626 ≤ indice	1284 ≤ indice	783 ≤ indice	44,63%	55,37%

**A noter : l'indice des collaborateurs à temps partiel est proratisé au regard de leur quotité de travail réelle (et non payée) pour déterminer leur catégorie de rattachement tarifaire**

\* Fonctionnaires sur emploi CDP : dans ADERH, codes "type de contrat" = F et "nature de contrat" = 41, 42

\*\* CDP : dans ADERH, codes "type de contrat" = C et "nature de contrat" = 27, 41, 42, 61, 64, 65, 66, PA, CD, CI

Les agents occasionnels ("nature de contrat" = AO) sont en tarif AGR "F"

Les collaborateurs, ayant dans ADERH des codes "type de contrat" = A et "nature de contrat" = APP (apprenti), CA (CAE), CV (stagiaire), sont rémunérés en % du SMIC et bénéficient d'un tarif AGR "A"

