

TABLEAU THEMATIQUE
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES **UNSA**
vendredi 1 avril 2022

N° Registre	Thèmes	Questions des représentants du personnel UNSA	Réponses des directions
6398	IDR	Question posée en séance : IDR : mode de calcul de l'indemnité pour les temps partiels	<p>Le calcul de l'IDR tient compte des périodes de temps partiel dans le cadre du calcul.</p> <p>Pour la détermination de l'ancienneté ; les périodes d'activité à temps partiel sont prises en compte pour leur totalité.</p> <p>Pour le calcul de l'indemnité, si le collaborateur a exercé pour partie à temps plein et pour partie à temps partiel, il convient de tenir compte des différentes périodes d'activité. Ainsi, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle l'activité a été exercée à temps plein et à temps partiel.</p> <p>Article L3123-5 du code du travail.</p> <p>Exemple</p> <p>9 ans à temps plein puis 1 an à mi-temps.</p> <p>L'ancienneté retenue est de 10 ans peu importe le temps travaillé sur ces années.</p> <p>L'IDR sera donc de un demi-mois de salaire.</p> <p>La rémunération brute à temps plein est de 2 400 €, soit 1 200 € à mi-temps.</p> <p>L'indemnité de départ sera calculée sur la base de la rémunération suivante :</p> <p>$(2\ 400 \times 9/10) + (1\ 200 \times 1/10) = 2\ 280$</p> <p>L'indemnité d'un demi-mois sera donc égale à 1 140 € (2 280 /2).</p>
6401	PVO	Question posée en séance : nombre d'agents qui ont perçu une PVOC à 0% en 2021 et 2022 par direction.	Le bilan de la campagne PVO sera présenté le 23 juin dans le cadre de la réunion conjointe des commissions des personnels publics et des salariés du CUEP.
6370	Gestion du temps	<p>Rappel d'une question précédente DPP : ☒ Gestion du temps : jour RTT employeur 2021 (cf DPP 24/11/21 et 14/2/22 question UNSA n° 6327)</p> <p>L'année 2021 comportant 210 jours ouvrés, est-il normal que 2 jours RTT employeur seulement aient été alloués ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Le nombre de jours de travail et de jours RTT sont conformes à l'accord RTT. En effet l'accord prévoit 213 jours travaillés pour une année-type de référence (article 3.3.1 de l'accord et article 57 de la convention collective). Le nombre de jours indiqué dans la convention collective fluctue en fonction du nombre de jours fériés de l'année considérée.</p> <p>La réponse de la Direction n'est pas satisfaisante. En effet, comme stipulé dans l'accord RTT, le nombre de jours travaillés pour les personnels au décompte horaire est de 213 jours et pour les personnels au forfait jour, de 209 jours. Or en 2021, le nombre de jours travaillés a été respectivement de 214 jours et 210 jours, soit 1 jour supplémentaire travaillé pour l'ensemble des personnels. Une note, ci-jointe, de 2009 confirme l'attribution d'un jour supplémentaire en 2010 pour le même motif. Quelle est la réponse la Direction face à cette situation, non conforme au respect et à la bonne application de l'accord ARTT ?</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION</p> <p>Ce point a été abordé lors du CUEP du 9 Février 2022. Il est actuellement à l'étude par la DRH. Où en est l'étude mentionnée ?</p>	<p>La Direction maintient sa réponse initiale. Il résulte en effet de l'analyse menée avec DJF que les dispositions de l'accord RTT, prévoyant la comptabilisation des jours fériés de manière forfaitaire, sont conformes au droit de la fonction publique (cf. question écrite n°64242 du 23 juillet 2001) et au code du travail (cf. question écrite n°15815 du 15 décembre 2005; Cass.soc., 2 juillet 2002, n°s00-41.712 à 00.41-718). En outre, le fait d'avoir attribué par le passé un jour de congé supplémentaire ne constitue pas un usage dès lors que cette attribution n'a pas été répétée sur plusieurs années (cf. Cass.soc., 16 nov 1977, n°75-41.061).</p>

6368	Promotions	<p>Campagne promotions 2022</p> <p>Merci de nous communiquer un 1er bilan de la campagne de promotions 2022 : nombre de dossiers présentés en commission et nombre de promotions octroyées (par qualification, F/H et direction).</p> <p>Les dossiers refusés lors de la commission feront-ils l'objet d'une notification écrite ?</p>	<p style="text-align: center;">Promotions TS en AET/CEA AET en CEA / CEA en CEB / CEB en DET Année 2022</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="3"></th> <th colspan="10">NOMBRE DE DOSSIERS PRESENTES</th> <th colspan="10">NOMBRE DE SALARIES PROMUS</th> </tr> <tr> <th colspan="3">TS - AET</th> <th colspan="3">TS - CEA AET - CEA</th> <th colspan="3">CEB</th> <th colspan="3">DET</th> <th rowspan="2">TOTAL DOSSIERS</th> <th colspan="3">TS - AET</th> <th colspan="3">TS - CEA AET - CEA</th> <th colspan="3">CEB</th> <th colspan="3">DET</th> <th rowspan="2">TOTAL PROMUS</th> </tr> <tr> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> <th>H</th><th>F</th><th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DPS</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>3</td><td>4</td><td>1</td><td>3</td><td>4</td><td>0</td><td>3</td><td>3</td><td>11</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>3</td><td>4</td><td>0</td><td>3</td><td>3</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>BDT</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>6</td><td>3</td><td>4</td><td>7</td><td>14</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>6</td><td>3</td><td>4</td><td>7</td><td>14</td> </tr> <tr> <td>DFIN DEOF GDA DFE FRR</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>2</td><td>5</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>10</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>2</td><td>5</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>10</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>FONCTIONS SUPPORTS/SGG</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>7</td><td>5</td><td>4</td><td>9</td><td>19</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>6</td><td>3</td><td>4</td><td>7</td><td>15</td> </tr> <tr> <td>DHCT</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>8</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>6</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>ISY</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td> </tr> <tr> <td>MAD (hors CDC)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>3</td><td>7</td><td>10</td><td>10</td><td>16</td><td>26</td><td>12</td><td>15</td><td>27</td><td>63</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>3</td><td>4</td><td>7</td><td>9</td><td>15</td><td>24</td><td>11</td><td>15</td><td>26</td><td>57</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les collaborateurs non retenus seront informés par les managers et les RH de proximité.</p>		NOMBRE DE DOSSIERS PRESENTES										NOMBRE DE SALARIES PROMUS										TS - AET			TS - CEA AET - CEA			CEB			DET			TOTAL DOSSIERS	TS - AET			TS - CEA AET - CEA			CEB			DET			TOTAL PROMUS	H	F	Total	DPS	0	0	0	1	3	4	1	3	4	0	3	3	11	0	0	0	1	2	3	1	3	4	0	3	3	10	BDT	0	0	0	1	0	1	2	4	6	3	4	7	14	0	0	0	1	0	1	2	4	6	3	4	7	14	DFIN DEOF GDA DFE FRR	0	0	0	1	1	3	2	5	2	2	4	10	0	0	0	1	1	3	2	5	2	2	4	10	10	FONCTIONS SUPPORTS/SGG	0	0	0	1	2	3	3	4	7	5	4	9	19	0	0	0	1	1	2	2	4	6	3	4	7	15	DHCT	0	0	0	1	1	1	2	3	2	2	4	8	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	4	6	6	ISY	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	2	2	MAD (hors CDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL	0	0	0	3	7	10	10	16	26	12	15	27	63	0	0	0	3	4	7	9	15	24	11	15	26	57																					
	NOMBRE DE DOSSIERS PRESENTES										NOMBRE DE SALARIES PROMUS																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	TS - AET				TS - CEA AET - CEA			CEB			DET			TOTAL DOSSIERS	TS - AET			TS - CEA AET - CEA			CEB			DET			TOTAL PROMUS																																																																																																																																																																																																																																																																						
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H		F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total																																																																																																																																																																																																																																																																								
DPS	0	0	0	1	3	4	1	3	4	0	3	3	11	0	0	0	1	2	3	1	3	4	0	3	3	10																																																																																																																																																																																																																																																																							
BDT	0	0	0	1	0	1	2	4	6	3	4	7	14	0	0	0	1	0	1	2	4	6	3	4	7	14																																																																																																																																																																																																																																																																							
DFIN DEOF GDA DFE FRR	0	0	0	1	1	3	2	5	2	2	4	10	0	0	0	1	1	3	2	5	2	2	4	10	10																																																																																																																																																																																																																																																																								
FONCTIONS SUPPORTS/SGG	0	0	0	1	2	3	3	4	7	5	4	9	19	0	0	0	1	1	2	2	4	6	3	4	7	15																																																																																																																																																																																																																																																																							
DHCT	0	0	0	1	1	1	2	3	2	2	4	8	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	4	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																							
ISY	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																							
MAD (hors CDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																							
TOTAL	0	0	0	3	7	10	10	16	26	12	15	27	63	0	0	0	3	4	7	9	15	24	11	15	26	57																																																																																																																																																																																																																																																																							
6364	Mobilité	<p>DROM-COM et prise en charges frais de déménagement</p> <p>Compte tenu de l'importance du montant des frais de déménagement vers les DROM-COM, est-il envisageable que la CDC procède directement auprès du déménageur à la prise en charge ces frais pour éviter l'avance de fonds par le collaborateur (8 à 10 K€ environ en moyenne) ?</p>	<p>L'accord cadre prévoit uniquement le remboursement sur factures acquittées en cas de déménagement.</p> <p>S'il n'existe pas, dans ce type de situation, de dispositif d'accompagnement spécifique des collaborateurs de l'EP mis en place par la MSG, si un collaborateur de l'EP rencontre des difficultés financières à l'occasion d'un déménagement de cette ampleur, il peut, de manière tout à fait classique, solliciter le service social. Dans ce cas, une évaluation de sa situation sera effectuée par une assistante sociale sur la base de pièces que le demandeur lui communiquera et un plan d'action envisagé. Il convient toutefois de souligner que même si la situation financière du demandeur est difficile, les aides financières que peut proposer le service social sont modestes et ne peuvent couvrir qu'une petite partie des frais de déménagement mentionnés.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																														
6369	Viviers	<p>Campagne 2022 Viviers Perspectives Groupe (VPG) & Vivier VRD</p> <p>De nombreux collègues nous ont fait part de leur étonnement à la lecture des modalités de recrutement et éligibilité de la campagne 2022 VPG/VRD étant donné la discrimination à l'âge avérée que celle-ci comporte, en totale contradiction avec la charte anti-discrimination des séniors affichée à grand renfort de communication par le DRH. Le « talent », l'« agilité » et autres prérequis sont-ils exclusifs de la tranche d'âge 35-45 ans ?</p>	<p>Les dispositifs viviers permettent d'identifier de jeunes potentiels dans une logique d'accompagnement collectif et individuel, et de construction d'une trajectoire professionnelle.</p> <p>Les critères de sélection sont largement partagés par toutes les entités du Groupe et permettent de cibler, en toute objectivité et transparence, des profils moins confirmés et plus en attente de développement.</p> <p>Ces dispositifs s'inscrivent pleinement dans une politique RH Groupe de fidélisation.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																														
6367	Epargne Salariale	<p>EPSENS-PERECO</p> <p>Le Flash Info RH n° 527 du 18/2/22 indique que la transformation du PERCO en PERE-CO « sera effective au cours du mois de mars 2022 ». Il y est également mentionné que la « principale mesure de ce nouveau dispositif permet d'effectuer des versements ponctuels au-delà de 25 % de sa rémunération annuelle brute de l'an passé ». Or le site EPSSENS n'est pas à jour à ce sujet, où les onglets « versements », PEE et PERECO, affichent un même message erroné « Nous vous rappelons que le montant de vos versements sur votre plan d'épargne entreprise ne doit pas dépasser 25 % de notre rémunération annuelle brute ».</p> <div data-bbox="430 1365 1187 1585" style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="color: red; font-weight: bold;">Versement</p> <p>Quel type de versement voulez-vous effectuer ?</p> <p style="font-size: small; color: red;">ⓘ Nous vous rappelons que le montant de vos versements sur votre plan d'épargne entreprise ne doit pas dépasser 25 % de votre rémunération annuelle brute.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: small;">Versement occasionnel</p> <p style="font-size: x-small;">Effectuez un versement ponctuel pour préparer vos projets.</p> </div> <div style="text-align: right; width: 5%;"> <input type="radio"/> </div> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 45%; margin-top: 5px;"> <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: small;">Versement régulier</p> <p style="font-size: x-small;">Pour épargner sans y penser, versez régulièrement.</p> </div> <div style="text-align: right; width: 5%;"> <input type="radio"/> </div> </div>																																																																																																																																																																																																																																																																																															

		<p>mentionne sur le site, seule option possible avec l'envoi de chèque. Compte tenu du manque de visibilité des dates de traitement impactant la valeur liquidative-date d'achat, cette option est plus qu'aléatoire.</p> <p>Or, il est indiqué dans le Flash Info RH du 24 mars que les 2 options de versements volontaires sont le paiement par CB ou le chèque alors que l'option CB n'existe pas sur le site EPESENS. Qu'en est-il exactement ? Il est en effet d'une part indispensable que les personnels de l'EP aient la possibilité de procéder à des versements, et ce par virement bancaire comme proposé sur le site EPESENS, par CB et par chèque.</p> <p>Tous ces dysfonctionnements et incohérences sont regrettables et génèrent une fois de plus incompréhension et interrogations vis-à-vis du professionnalisme d'EPESENS comme du contrôle et de la coordination de la CDC avec ce prestataire.</p>	
6362	Agents occasionnels	<p>Agents occasionnels</p> <p>A quel moment débutera la campagne de recrutement des AO pour l'été 2022 ? Pour quelle durée, quel effectif ?</p>	<p>Une communication interviendra fin avril sur le sujet. Nous pouvons d'ores et déjà indiquer que la campagne portera sur les mois de juillet et de août et dans une proportion plus importante que l'année passée.</p>
6363	Billets Ultramarins	<p>DROM-COM & prise en charge billets avion vers métropole</p> <p>Quelles sont les règles et modalités de prise en charges des billets d'avion pour rejoindre la métropole pour les personnels affectés en DROM-COM ? Il nous est rapporté que des disparités ont été relevées en termes de règles d'octroi et de documents à fournir, avec des pratiques « discrétionnaires ». Les règles sont-elles identiques entre fonctionnaires et salariés ? Une harmonisation pour plus d'équité en matière de règles s'avère nécessaire.</p>	<p>Un agent de statut privé affecté en Outre-Mer peut bénéficier d'une prise en charge d'un billet d'avion annuel pour lui et sa famille pour se rendre en Métropole, au titre des congés ultramarins sous certaines conditions (il ne peut pas bénéficier des congés bonifiés).</p> <p>Les conditions sont les mêmes que pour les fonctionnaires : ils doivent justifier de critères pour en bénéficier à l'aide de l'imprimé de demande de congés ultramarins et joindre les justificatifs correspondants ; il faut au minimum 3 critères de base (lieu de naissance, scolarité domicile des parents...) ou au minimum 2 critères de base et un critère complémentaire (moral ou matériel).</p> <p>Une fiche next reprenant l'ensemble des éléments sur la prise en charge des billets ultramarins est disponible : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2140929/billets-ultramarins</p>
6366	Communication	<p>MSG & communication DRH/NEXT</p> <p>La communication « Tour des RH » a consacré son n°1 à l'équipe des prêts de la MSG.</p> <p>Quels sont les objectifs et critères de sélection retenus pour cette nouvelle série ? Par ailleurs, la qualité du visuel a quelque peu choqué l'équipe concernée et mériterait amélioration.</p>	<p>Le nouvelle série d'articles « Le tour des RH » est proposée aux collaborateurs de la DRH dans les « Actualités de direction » de next. Elle a pour objectif de de partager les réalisations et les projets menés. Après la période de travail à distance liée à la pandémie et dans un contexte de télétravail massif, cette communication vise également à favoriser une connaissance mutuelle des équipes de la DRH.</p> <p>Il sera proposé à chaque service de participer à cette série.</p> <p>L'article a été rédigé dans une période de TOD où la prise de photo de l'équipe sur site n'était pas possible. Il a donc été convenu de réaliser une capture Teams à l'occasion d'une réunion de service. La participation n'ayant aucun caractère obligatoire, il a été proposé aux collaborateurs ne souhaitant pas y figurer de couper leur caméra au moment de la capture. Ce type de visuel a largement été utilisé pendant la période de TOD pour illustrer des articles et permettre d'incarner les équipes.</p> <p>Il a été proposé à l'équipe de réaliser une photo sur site afin de remplacer l'illustration en ligne sur Next.</p>

6361	Médaille du travail	Médaille du travail & CAA Quel est le mode de calcul de la gratification allouée au titre de la médaille du travail pour les salariés en CAA ? La réponse apportée en février ne correspond pas en effet aux règles appliquées auparavant, à savoir le calcul sur une base 100% de la rémunération. De plus, nombre de salariés en CAA ont effectué la majeure partie de leur carrière à 100 % ; de plus, l'équité de traitement avec les fonctionnaires n'est pas respectée, la proratisation n'étant pas appliquée pour le calcul des jours « médailles ».	La gratification est versée sur la base de la rémunération perçue au mois de janvier ou de juillet selon les promotions de médaille. Les agents concernés sont invités à solliciter leur médaille dès qu'ils ont l'ancienneté nécessaire. Afin de ne pas pénaliser les agents dont l'ancienneté est acquise pendant la période de CAA, la gratification sera calculée sur une base de 100% de la rémunération.																											
6365	MIRPS	MIRPS Le recrutement a-t-il été effectué pour remplacement de la collègue partie fin décembre 2021 ?	La direction travaille sur ce sujet en tenant compte des recommandations de la direction de l'audit sur l'organisation de la filière prévention. Le schéma organisationnel sera présenté au plus tard à l'été prochain.																											
6399	Intervention devant l'AGR	Question posée en séance sur l'intervention le 30/03 dernier d'un acteur extérieur qui a « fait la promotion de l'optimisation fiscale » à l'entrée du restaurant AGR du 56 rue de Lille, ce qui aurait interpellé des agents au regard des missions de l'Etablissement public.	Il s'agit d'une animation de "Positive assurance", courtier agréé ORIAS par l'ACPR. Une plaquette de présentation et son planning d'intervention au 56 rue de Lille figurent sur Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2857855/animation-locale																											
6400	DJF	Question posée en séance : Demande d'éléments sur le turnover à DJF : nombre de départs définitifs, en distinguant le motif (licenciement / retraite / démission / RCC) ; et nombre d'arrêts maladie sur les 3 dernières années.	Concernant les arrêts maladie (les autres éléments seront communiqués ultérieurement) : <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Traitement : DHPS30</th> </tr> <tr> <th>Absentéisme maladie</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>Pour mémoire, effectif salarié privé en fonction à DJF SA au 31/12/21</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% de personnes en arrêt</td> <td>24,6%</td> <td>28,2%</td> <td>17,4%</td> <td rowspan="4">113</td> </tr> <tr> <td>Nombre moyen de mois ayant connu un arrêt</td> <td>2,0</td> <td>2,8</td> <td>2,2</td> </tr> <tr> <td>Durée moyenne d'un arrêt (*)</td> <td>6,4</td> <td>13,5</td> <td>10,5</td> </tr> <tr> <td>Taux d'absence maladie</td> <td>1,6%</td> <td>5,6%</td> <td>2,0%</td> </tr> </tbody> </table> (*) : en jours ouvrés	Traitement : DHPS30					Absentéisme maladie	2019	2020	2021	Pour mémoire, effectif salarié privé en fonction à DJF SA au 31/12/21	% de personnes en arrêt	24,6%	28,2%	17,4%	113	Nombre moyen de mois ayant connu un arrêt	2,0	2,8	2,2	Durée moyenne d'un arrêt (*)	6,4	13,5	10,5	Taux d'absence maladie	1,6%	5,6%	2,0%
Traitement : DHPS30																														
Absentéisme maladie	2019	2020	2021	Pour mémoire, effectif salarié privé en fonction à DJF SA au 31/12/21																										
% de personnes en arrêt	24,6%	28,2%	17,4%	113																										
Nombre moyen de mois ayant connu un arrêt	2,0	2,8	2,2																											
Durée moyenne d'un arrêt (*)	6,4	13,5	10,5																											
Taux d'absence maladie	1,6%	5,6%	2,0%																											

