

TABLEAU THEMATIQUE  
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

mercredi 28 septembre 2022

OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel UNSA	Réponses des directions								
UNSA	Rémunération	<p><b>Avenants PVO</b> Les salariés relevant de l'ex-PVOC ont-ils tous reçu leur avenant spécifiant le nouveau taux de PVOI dont ils bénéficient ? Il semblerait en effet que certains aient été « oubliés ». Qu'en est-il exactement ? Quel est l'effectif concerné par ces modifications ? (H/F, par qualif &amp; directions)</p> <p>Dans les avenants reçus par les salariés une nouvelle formulation apparaît sur le contrat « pouvant varier de 0 à 5,5% de votre rémunération annuelle brute de base ». Cette formulation nous paraît inappropriée. Jusqu'à présent, lorsque la PVO est évoquée nous parlons bien de PVO à 3,5%, 5,5%, 8%... il était bien acté un taux cible de PVO reposant sur les résultats des objectifs fixés. Nous ne voyons pas l'intérêt de préciser que le taux variera entre 0 et le taux cible. Nous vous demandons de bien vouloir faire corriger cette formulation.</p>	<p>Les avenants PVO n'ont été envoyés qu'aux collaborateurs qui bénéficiaient d'une PVOC au 01/01/2022, indiquant le passage en PVOI à 3.5 % à compter du 1er janvier.</p> <p>Il y est précisé que : "À compter du 1er janvier 2022, une prime annuelle d'objectifs, pouvant varier de 0 à 3,5% de son salaire annuel brut de base sera versée à ....." "À compter du 1er janvier 2023, cette prime annuelle d'objectifs pourra varier de 0 à 4% du salaire annuel brut." C'est le montant de la PVO qui varie entre 0 et 3.5 % du salaire brut, <u>et non le taux cible</u>. Les collaborateurs ayant effectué une mobilité avec un passage à PVOI à 5.5 % ou autre ont reçu un avenant indiquant ces nouveaux taux dans le cadre de leur mobilité.</p>								
UNSA	Rémunération	<p><b>PVO</b> Merci de nous communiquer les statistiques concernant la répartition par direction des PVO attribuées en 2022 (montant, F/H) à l'instar de celles fournies chaque année par la DRH. REPONSE DE LA DIRECTION Le bilan de la campagne PVO a été présenté le 23 juin dernier dans le cadre de la réunion conjointe des commissions des personnels publics et des salariés du CUEP. Un état plus précis de l'attribution de la PVO par direction sera transmis en septembre</p>	<p>Le bilan du versement de la PVO par direction sera annexé au registre</p>								
UNSA	Gestion du temps	<p><b>TEMPO :</b> Tempo ne fonctionne depuis plusieurs jours pour certains agents. Quand sera réparé le compteur instantané de TEMPO ?</p>	<p>Le correctif est en cours de production et la livraison devrait intervenir en novembre au plus tard</p>								
UNSA	Mobilité	<p><b>Mobilité interne</b> Qu'entend-on par filières, bassins d'emplois fonctionnels ou géographiques, métiers les moins attractifs ou en tension en interne ? Existe-t-il une liste précise ? Quelles sont modalités de revalorisation spécifiques ? Quel est le barème de revalorisation ?</p>	<p>Le nouveau référentiel de valorisation de la mobilité et les mesures renforcées dans le cadre des mobilités géographiques devraient permettre de répondre à ces enjeux. Des accompagnements renforcés dans le cadre d'expérimentation sur des bassins d'emplois sont en cours de développement. Il n'y a pas donc pas de liste définissant les métiers en tension ni de barème spécifique au-delà du nouveau référentiel et des mesures renforcées dans le cadre des mobilités géographiques. Seules certaines communes (Amiens, Besançon, Châlons-en-Champagne, Clermont-Ferrand, Dijon, Limoges, Nancy), bénéficient d'une règle spécifique en cas de déménagement et qui permet de bénéficier d'une indemnité temporaire de mobilité est de 10 000€ au lieu de 8 000€ (cf. accord emploi parcours compétences).</p>								
UNSA	Mobilité	<p><b>Mobilités</b> <b>Référentiel Mobilité</b> Le Flash Info RH n° 561 du 01/07/2022 donne les éléments relatifs aux barèmes d'évolutions de rémunération applicables en cas de mobilité, et ce avec rétroactivité au 1/1/2022. 8) Pouvez-vous nous préciser qu'est-ce qu'un encadrement fonctionnel et hiérarchique ? REPONSE DE LA DIRECTION 8) il sera répondu ultérieurement à cette question.</p>	<p>La réalité du management fonctionnel est acquise à compter d'un minimum de 3 personnes encadrés. L'encadrement fonctionnel doit apparaître explicitement dans la fiche de poste et être un élément structurant du poste, occupant l'essentiel du temps de l'agent concerné.</p>								
UNSA	RH	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type de mobilité</th> <th>Situations</th> <th>Référentiel « Fonctionnaires &amp; Personnels sous statut CANSSEM »</th> <th>Référentiel « Salariés &amp; Contractuels »</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Changement de fonctions se traduisant par une évolution du contexte de travail, une évolution attendue des compétences ou une prise de responsabilité sans prise</td> <td>4 %</td> <td>3 %</td> </tr> </tbody> </table>	Type de mobilité	Situations	Référentiel « Fonctionnaires & Personnels sous statut CANSSEM »	Référentiel « Salariés & Contractuels »	1	Changement de fonctions se traduisant par une évolution du contexte de travail, une évolution attendue des compétences ou une prise de responsabilité sans prise	4 %	3 %	<p>t les limites de la gestion des réponses par mail via</p> <p>Le CRC-RH s'engage sur un délai de réponse de 5 jours ouvrés. Les questions ne nécessitant pas de recours à un expert sont traitées dans un délai maximum de deux jours ouvrés. Lorsqu'il est fait appel à un expert, le collaborateur est informé du fait que le traitement de sa question pourra prendre un temps supplémentaire. Le délai moyen constaté de réponse après recours à un expert en 2022 est de 4 jours ouvrés.</p>
Type de mobilité	Situations	Référentiel « Fonctionnaires & Personnels sous statut CANSSEM »	Référentiel « Salariés & Contractuels »								
1	Changement de fonctions se traduisant par une évolution du contexte de travail, une évolution attendue des compétences ou une prise de responsabilité sans prise	4 %	3 %								

UNSA	MSG	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="433 134 492 210">L</td> <td data-bbox="492 134 700 210">2</td> <td data-bbox="700 134 902 210">Changement de fonctions se traduisant par une prise de responsabilité avec encadrement hiérarchique ou fonctionnel, ou une évolution significative du périmètre de management.</td> <td data-bbox="700 210 789 285">8 %</td> <td data-bbox="789 210 902 285">6 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="433 210 492 285">C</td> <td data-bbox="492 210 700 285">3</td> <td data-bbox="700 210 902 285">Changement de fonctions représentant une prise de risque personnelle pour le candidat et l'employeur : changement de métier, prise de responsabilités particulièrement significatives, forte exposition et enjeux cruciaux pour l'Établissement public (critères cumulatifs).</td> <td data-bbox="700 285 789 361">12 %</td> <td data-bbox="789 285 902 361">9 %</td> </tr> </table>	L	2	Changement de fonctions se traduisant par une prise de responsabilité avec encadrement hiérarchique ou fonctionnel, ou une évolution significative du périmètre de management.	8 %	6 %	C	3	Changement de fonctions représentant une prise de risque personnelle pour le candidat et l'employeur : changement de métier, prise de responsabilités particulièrement significatives, forte exposition et enjeux cruciaux pour l'Établissement public (critères cumulatifs).	12 %	9 %	<p>rêts et afin de répondre au plus grand nombre et de personnaliser dans le cadre de leurs différents ; concernant un aménagement temporaire de</p>	<p>L'instruction d'un dossier de prêt peut prendre plusieurs mois. Du fait du changement d'outil de gestion des prêts et pour éviter d'engager l'instruction d'un prêt avec des modalités de l'ancien outil de gestion et achever celle-ci dans le cadre d'un nouvel outil, nous avons jugé préférable de réduire ces risques en limitant l'acceptation de certains dossiers.</p> <p>La production n'est pas arrêtée. Elle se poursuit en donnant priorité aux dossiers d'acquisition d'un bien immobilier.</p> <p>Nous demandons aussi aux emprunteurs de contacter la MSG en ayant un projet clair car il est fréquent que des emprunteurs n'aient pas encore une idée précise de leur projet. Des simulations sont souvent réalisées sans utilité en définitive pour le client et un temps précieux est gâché au moment où les chargés de clientèle doivent se mobiliser sur le projet de changement d'outil et notamment se former à l'utilisation de celui-ci afin d'être opérationnel rapidement.</p> <p>La bascule du changement d'outil de gestion des prêts est prévue début novembre.</p> <p>Une communication large est prévue courant octobre pour que tous les clients de la MSG soient prévenus.</p>
L	2	Changement de fonctions se traduisant par une prise de responsabilité avec encadrement hiérarchique ou fonctionnel, ou une évolution significative du périmètre de management.	8 %	6 %										
C	3	Changement de fonctions représentant une prise de risque personnelle pour le candidat et l'employeur : changement de métier, prise de responsabilités particulièrement significatives, forte exposition et enjeux cruciaux pour l'Établissement public (critères cumulatifs).	12 %	9 %										
UNSA	Epargne Salariale	<p><b>Epargne salariale/PEE</b>  Dans le cadre du débloqué prochain de l'intéressement dans le PEE, quelle sera la méthode retenue quant à l'ancienneté des investissements ? Le choix sera-t-il laissé aux salariés ?</p>	<p>Un projet de FLASH-INFO a été préparé pour apporter des infos aux agents de la CDC sur la mesure exceptionnelle. Il est en cours de finalisation.</p>											
UNSA	Epargne Salariale	<p>Rappel questions DPP juillet 22 en attente de réponse</p> <p><b>Epargne salariale/EPSENS</b>  Pour quelles raisons les dates auxquelles sont effectués les versements et placements de l'épargne salariale (versements mensuels programmés, supplément d'intéressement) par EPSSENS sont-elles aléatoires ? En effet, nous constatons que pour le mois de juin, ce n'est que début juillet qu'EPSSENS a procédé aux opérations de placement : 4 juillet, affichage sur le site « placement en cours » puis relevé d'opération daté du 4 juillet disponible le 5 juillet indiquant pourtant un placement le 30 juin, ce qui prête à confusion sur les dates réelles et effectives de placement. L'Unsa renouvelle sa demande d'un calendrier prévisionnel à l'instar de celui de la paie.</p> <p>REPONSE DE LA DIRECTION  La demande a été faite auprès d'EPSSENS et nous sommes actuellement en attente d'un retour.</p>	<p>Un calendrier est en cours d'élaboration en lien avec la DRH.</p>											

UNSA	MATT	<p><b>MATT Bonifiée</b> A la lecture de l'accord nous comprenons que la MATT bonifiée est attribuée à un agent ne disposant pas du nombre de trimestres pour partir à taux plein au moment de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans). Les RH ont répondu négativement à une demande de Matt Bonifiée pour un agent se justifiant qu'en fait, la condition requise de non atteinte du taux plein s'apprécie à la date choisie de départ à la retraite et non « à l'âge légal » comme mentionné dans NEXT et dans l'accord ... Pourquoi ce refus ? Ci-dessous texte de l'accord</p> <p><u>Situations particulières :</u></p> <p>Les conditions, principes et modalités pratiques définies ci-dessus s'appliquent aux deux situations particulières suivantes qui se trouvent prorogées jusqu'au terme du présent accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; La « MATT carrières longues » qui, pour tenir compte des décrets relatifs aux carrières longues, modifie les conditions d'entrée dans la MATT pour les collaborateurs répondant aux conditions spécifiques à ce type de départ.</li> <li>&gt; La « MATT bonifiée » prévoyant la possibilité d'accéder à la MATT dans le cadre d'une contribution employeur majorée, pour les collaborateurs qui, à l'âge légal de départ à la retraite, ne disposent pas du nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein ou dont la pension est minorée du fait d'une activité à temps partiel au cours de la carrière.</li> </ul> <p>REPONSE DE LA DIRECTION La demande a été faite auprès d'EPSENS et nous sommes actuellement en attente d'un retour.</p>	<p>Votre interprétation est bien la bonne. La fiche NEXT a d'ailleurs été modifiée dernièrement en ce sens :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>A qui s'adresse la MATT bonifiée <span style="float: right;">^</span></p> </div> <p>Le dispositif MATT est bonifié pour les collaborateurs qui prolongent leur activité professionnelle au-delà de l'âge légal de départ à la retraite faute de disposer du nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein ou dont la pension est minorée du fait de différents aléas au cours de la carrière.</p> <p> <b>L'évaluation du nombre de trimestres est réalisée à l'âge légal de départ à la retraite. Le fait d'obtenir le nombre de trimestres suffisants pour obtenir une retraite à taux plein après l'âge légal de départ à la retraite ne fait pas obstacle au bénéfice d'une MATT bonifiée pour les personnels concernés.</b></p> <p>Les situations individuelles concernées ont été régularisées .</p>
UNSA	Données sociales	<p><b>BSI</b> Quand le BSI 2021 sera-t-il adressé au personnel ?</p>	Le BSI sera adressé aux agents en novembre
UNSA	Téléphonie	<p><b>Sécurité/Piratage</b> Un certain nombre d'agents reçoivent des SMS sur leur téléphone professionnel indiquant qu'un colis nous attend et qu'il faut cliquer dans un lien pour poursuivre les démarches. Au même titre que POURRIEL pour les mails, quelle est la procédure à suivre pour faire bloquer les numéros par le service informatique ?</p>	La fiche Next sur l'utilisation du Smartphone apporte des réponses sur ces sujets et notamment dans l'onglet "besoins particuliers" pour activer l'anti-spam Orange Téléphone. <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_332021/mon-telephone-mobile-smartphone">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_332021/mon-telephone-mobile-smartphone</a>
UNSA	Alter Egales	<p><b>Alter Egales &amp; Course Odyssea</b> Pourquoi Alter égales a-t-elle communiqué aussi tard ? Le mail a été envoyé le lundi 9 septembre au matin avec une date limite d'inscription au lundi 12 septembre ? Pourquoi le lien revoyait vers une inscription payante ? Aucun mail d'erratum n'a été renvoyé. Pourquoi Alter égales n'a pas de stand cette année ? Le cancer du sein n'est plus une noble cause ou une cause à la mode ?</p>	<p>Alter Egales apporte son plein soutien à cette course, dans le même état d'esprit que les années passées. La communication sur Odyssea a succédé à celle d'une autre course soutenue par Alter Egales se tenant une semaine avant, Enfants sans cancer, et ce pour que les 2 annonces ne se télescopent pas.</p> <p>Les modalités d'organisation de cet évènement ont évolué du fait de la crise sanitaire et la course se déroule à présent dans un format mixte laissant une large part au mode distanciel sous la forme d'une course connectée. La course en présentiel se déroule au château de Vincennes dans un format beaucoup plus resserré qu'auparavant. Dans ce nouveau cadre qui génère une bien moindre affluence sur place il n'y a plus de stand possible pour aucun groupe. C'est pourquoi nous avons proposé un point de RV café avant de démarrer la 1ere course sur site aux collaborateurs EP et membres Alter Egales inscrits le 2 octobre.</p> <p>Nous comptons cette année une cinquantaine d'inscrits, et ce malgré le dead line du 12 septembre qui nous a été imposé par les organisateurs s'agissant d'une inscription sur un groupe, alors que c'est possible jusqu'au 25 septembre en individuel. La direction confirme que les frais d'inscription sur le groupe ont été intégralement pris en charge, comme les années passées, par Alter Egales, le lien d'inscription menant sur la page du groupe prévoyant bien à la fin du process un fléchage Alter Egales du paiement.</p>
UNSA	Mécénat	<p><b>Mécénat &amp; TCE</b> Quand seront lancées les inscriptions ? La date est toujours précisée, alors que cette année, seul figure un vague « fin septembre » sur le mail d'information envoyé au personnel francilien le ... En revanche, la distribution destinée aux retraités de l'EP elle a bien eu lieu le 20 septembre matin... Des priorités auraient-elles été instaurées ??</p>	<p>Le 1er mail est un mail d'information qui indique que l'opération Mécénat musical pour les collaborateurs est bien reconduite cette année. Sur ce mail d'information, il est spécifié qu'un 2ème mail sera envoyé à une certaine période qui contiendra le lien personnalisé d'inscription. La date d'ouverture du site n'est pas indiquée dans le 1er mail.</p> <p>Seul le 2ème mail, contenant le lien personnalisé, indique la date d'ouverture du site de réservation.</p> <p>Tous les ans, la distribution des places aux retraités est effectuée avant l'ouverture du site. Il est précisé que si le stock des places réservées pour les retraités n'est pas retiré au moment des distributions, celui-ci est rajouté au stock de places des actifs.</p>

UNSA	Pouvoir d'achat	Rachat des jours RTT Suite à l'annonce du président de la république la Caisse des dépôts compte elle proposer le rachat des jours RTT aux agents ?	La direction renvoie à la négociation en cours sur le pouvoir d'achat.
------	-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

Directions	Grade / Qualif	Femmes - PVO 2021			Hommes - PVO 2021			Ensemble - PVO 2021		
		Total versé Femmes	Nombre F	Moyenne F	Total versé Hommes	Nombre H	Moyenne H	Total versé H/F ensemble	Nombre H/F	Moyenne H/F
BDT	<b>TOTAL BDT PVO 2021</b>	1 916 557	373	5 138	2 159 869	331	6 525	4 076 426	704	5 790
	<b>TOTAL BDT PVO 2020</b>	1 815 984	371	4 895	2 139 483	332	6 444	3 955 467	703	5 627
	AET à l'indice	17 043	9	1 894	13 001	8	1 625	30 044	17	1 767
	Agt de catégorie A									
	Cadre hors grille									
	CEA à l'indice	187 551	83	2 260	141 283	49	2 883	328 834	132	2 491
CEB à l'indice	397 585	107	3 716	292 597	68	4 303	690 182	175	3 944	
DET à l'indice	1 301 247	173	7 522	1 677 009	204	8 221	2 978 256	377	7 900	
DEOF	<b>TOTAL DEOF PVO 2021</b>	201 444	58	3 473	220 517	54	4 084	421 961	112	3 768
	<b>TOTAL DEOF PVO 2020</b>	204 704	63	3 249	205 036	55	3 728	409 740	118	3 472
	AET à l'indice	24 190	16	1 512	12 656	7	1 808	36 846	23	1 602
	CEA à l'indice	34 104	15	2 274	59 593	24	2 483	93 697	39	2 402
	CEB à l'indice	61 849	16	3 866	44 616	10	4 462	106 465	26	4 095
	DET à l'indice	80 026	10	8 003	103 652	13	7 973	183 678	23	7 986
DFIN DG	<b>TOTAL DFIN PVO 2021</b>	257 337	62	4 151	277 556	48	5 782	534 894	110	4 863
	<b>TOTAL DFIN PVO 2020</b>	249 485	55	4 536	271 476	45	6 033	520 961	100	5 210
	AET à l'indice	14 362	8	1 795	8 614	7	1 231	22 976	15	1 532
	CEA à l'indice	29 634	15	1 976	25 164	9	2 796	54 798	24	2 283
	CEB à l'indice	75 181	19	3 957	47 573	11	4 325	122 754	30	4 092
	DET à l'indice	138 160	20	6 908	196 206	21	9 343	334 366	41	8 155
	<b>TOTAL DG PVO 2021</b>	16 490	6	2 748				23 836	7	3 405
	<b>TOTAL DG PVO 2020</b>	19 313	8	2 414				25 927	11	2 357
	CEA à l'indice									
	CEB à l'indice									
	DET à l'indice									
DG2C	<b>TOTAL DG2C PVO 2021</b>	188 658	30	6 289	99 717	20	4 986	288 375	50	5 767
	<b>TOTAL DG2C PVO 2020</b>	194 827	32	6 088	136 309	21	6 491	331 137	53	6 248
	AET à l'indice									
	CEA à l'indice				12 979	5	2 596	23 484	8	2 935
	CEB à l'indice	27 132	6	4 522	17 620	5	3 524	44 752	11	4 068
DET à l'indice	146 142	18	8 119	67 432	9	7 492	213 573	27	7 910	
DGAU	<b>TOTAL DGAU PVO 2021</b>	64 444	13	4 957	70 801	18	3 933	135 245	31	4 363
	<b>TOTAL DGAU PVO 2020</b>	49 600	8	6 200	50 969	14	3 641	100 569	22	4 571
	AET à l'indice									
	CEA à l'indice				30 620	7	4 374	40 330	10	4 033
	CEB à l'indice				34 686	8	4 336	89 419	18	4 968
DET à l'indice	54 733	10	5 473							
DIRCOM	<b>TOTAL DIRCOM PVO 2021</b>	71 846	25	2 874	50 453	11	4 587	122 299	36	3 397
	<b>TOTAL DIRCOM PVO 2020</b>	80 111	29	2 762	43 473	12	3 623	123 583	41	3 014
	AET à l'indice									
	CEA à l'indice	9 893	5	1 979				12 058	6	2 010
	CEB à l'indice	25 106	9	2 790	15 807	5	3 161	40 913	14	2 922
DET à l'indice	33 668	9	3 741	32 481	5	6 496	66 148	14	4 725	
DJFOSA	<b>TOTAL DJFOSA PVO 2021</b>	380 958	78	4 884	157 611	27	5 837	538 569	105	5 129
	<b>TOTAL DJFOSA PVO 2020</b>	428 225	79	5 421	134 076	26	5 157	562 301	105	5 355
	AET à l'indice	7 365	5	1 473				9 456	7	1 351
	Cadre hors grille									
	CEA à l'indice	25 855	13	1 989				34 980	17	2 058
CEB à l'indice	53 660	17	3 156				59 819	20	2 991	
DET à l'indice	294 078	43	6 839	120 308	17	7 077	414 387	60	6 906	
DRG	<b>TOTAL DRG PVO 2021</b>	126 835	34	3 730	306 206	60	5 103	433 041	94	4 607
	<b>TOTAL DRG PVO 2020</b>	77 285	26	2 972	260 674	53	4 918	337 958	79	4 278
	AET à l'indice	7 500	5	1 500				12 023	7	1 718
	CEA à l'indice	29 400	10	2 940	27 208	9	3 023	56 607	19	2 979
	CEB à l'indice	27 050	7	3 864	110 235	25	4 409	137 285	32	4 290
	DET à l'indice	62 886	12	5 240	164 240	24	6 843	227 126	36	6 309
DRH.GROUPE	<b>TOTAL DRH FROUPE PVO 2021</b>	371 607	88	4 223	119 541	25	4 782	491 148	113	4 346
	<b>TOTAL DRH FROUPE PVO 2020</b>	364 933	94	3 882	123 364	29	4 254	488 297	123	3 970
	AET à l'indice									
	Cadre hors grille									
	CEA à l'indice	49 686	26	1 911	12 628	5	2 526	62 314	31	2 010
	CEB à l'indice	82 292	28	2 939	19 109	7	2 730	101 401	35	2 897
DET à l'indice	237 690	32	7 428	51 654	9	5 739	289 344	41	7 057	
TSU à l'indice										
DPS	<b>TOTAL DPS PVO 2021</b>	503 162	148	3 400	525 095	104	5 049	1 028 257	252	4 080
	<b>TOTAL DPS PVO 2020</b>	493 290	147	3 356	468 013	100	4 680	961 303	247	3 892
	AET à l'indice	7 655	5	1 531				12 523	9	1 391
	Cadre hors grille									
	CEA à l'indice	88 624	52	1 704	72 369	32	2 262	160 994	84	1 917
	CEB à l'indice	136 196	43	3 167	59 711	18	3 317	195 907	61	3 212
DET à l'indice	254 959	34	7 499	351 971	44	7 999	606 930	78	7 781	
TSU à l'indice	15 727	14	1 123				21 074	18	1 171	
FRR	<b>TOTAL FRR PVO 2021</b>	120 346	15	8 023	189 026	23	8 219	309 372	38	8 141
	<b>TOTAL FRR PVO 2020</b>	115 461	14	8 247	188 690	23	8 204	304 152	37	8 220
	AET à l'indice									
	CEA à l'indice							14 408	5	2 882
	CEB à l'indice	29 625	6	4 938				53 534	10	5 353
DET à l'indice	86 530	7	12 361	146 208	12	12 184	232 738	19	12 249	
GDADFE	<b>TOTAL GDADFE PVO 2021</b>	161 931	27	5 997	122 725	26	4 720	284 656	53	5 371
	<b>TOTAL GDADFE PVO 2020</b>	153 512	29	5 294	104 675	23	4 551	258 187	52	4 965
	AET à l'indice									
	CEA à l'indice	18 026	6	3 004	23 666	8	2 958	41 693	14	2 978
	CEB à l'indice	25 932	7	3 705	28 071	7	4 010	54 002	14	3 857
DET à l'indice	114 930	13	8 841	65 995	9	7 333	180 925	22	8 224	

GPS	TOTAL GPS PVO 2021	51 273	5	10 255	58 750	7	8 393	110 023	12	9 169
	TOTAL GPS PVO 2020	65 551	7	9 364	77 379	9	8 598	142 930	16	8 933
	CEB à l'indice									
	DET à l'indice	51 273	5	10 255	51 954	6	8 659	103 228	11	9 384
CENT.EXTERIEURS	TOTAL CENT.EXTERIEURS PVO 2021									
	TOTAL CENT.EXTERIEURS PVO 2020									
DRIIE	TOTAL DRIIE PVO 2021							26 502	5	5 300
	TOTAL DRIIE PVO 2020							32 324	82	394
	CEB à l'indice									
	DET à l'indice									
SGG	TOTAL SGG PVO 2021	599 020	150	3 993	741 164	188	3 942	1 340 185	338	3 965
	TOTAL SGG PVO 2020	555 242	147	3 777	744 116	179	4 157	1 299 358	326	3 986
	AET à l'indice	18 696	10	1 870				24 011	13	1 847
	CEA à l'indice	51 582	23	2 243	95 768	44	2 177	147 350	67	2 199
	CEB à l'indice	187 588	63	2 978	213 238	68	3 136	400 826	131	3 060
	DET à l'indice	339 823	53	6 412	425 680	72	5 912	765 503	125	6 124
	TSU à l'indice									
	TOTAL GENERAL PVO 2021	5 043 107	1 115	4 523	5 126 593	946	5 419	10 169 699	2 061	4 934
	TOTAL GENERAL PVO 2020	4 873 597	1 111	4 387	4 990 925	929	5 372	9 864 521	2 116	4 662

PRIVE PAR QUALIFICATION	Femmes - PVO 2021			Hommes - PVO 2021			Ensemble - PVO 2021		
	Qualifications	Total versé Femmes	Nombre F	Moyenne F	Total versé Hommes	Nombre H	Moyenne H	Total versé H/F ensemble	Nombre H/F
AET à l'indice	110 099	66	1 668	69 542	42	1 656	179 642	108	1 663
Agt de catégorie A									
Cadre hors grille				120 755	7	17 251	133 885	8	16 736
CEA à l'indice	541 611	254	2 132	496 689	196	2 534	1 038 300	450	2 307
CEB à l'indice	1 150 509	335	3 434	920 549	240	3 836	2 071 058	575	3 602
DET à l'indice	3 208 632	442	7 259	3 512 546	456	7 703	6 721 179	898	7 485
TSU à l'indice	19 125	17	1 125	6 511	5	1 302	25 636	22	1 165
<b>TOTAL GENERAL PVO 2021</b>	<b>5 043 107</b>	<b>1 115</b>	<b>4 523</b>	<b>5 126 593</b>	<b>946</b>	<b>5 419</b>	<b>10 169 699</b>	<b>2 061</b>	<b>4 934</b>
<b>TOTAL GENERAL PVO 2020</b>	<b>4 873 597</b>	<b>1 111</b>	<b>4 387</b>	<b>4 990 925</b>	<b>929</b>	<b>5 372</b>	<b>9 864 521</b>	<b>2 116</b>	<b>4 662</b>