

ACCORD CADRE 2009-2011

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56, rue de Lille - 75007 Paris,
représentée par Augustin de ROMANET, agissant en qualité de Directeur général.

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives des personnels de la CDC.

SOMMAIRE

====

PREAMBULE	- 4 -
Cadre d'action	- 5 -
Chapitre 1	
EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS	- 6 -
1 - Effectifs en fonction	- 6 -
2 - Parcours professionnels	- 8 -
2 – 1 – 1 - <i>Les fonctionnaires</i>	- 8 -
2 – 1 – 2- <i>Les personnels sous statut CANSSM</i>	- 11 -
2 – 1 – 3 - <i>Les salariés de droit privé sous convention collective</i>	- 12 -
3 - Parcours professionnels - Mobilité	- 14 -
3 – 1 Outils au service de l'enrichissement des parcours	- 14 -
3 – 1 – 1 - <i>L'observatoire des métiers et les référentiels métiers</i>	- 14 -
3 - 1- 2 - <i>Les entretiens de carrière</i>	- 14 -
3 – 1 – 3 - <i>Le Contrat Mobilité Formation (CMF)</i>	- 15 -
3- 1- 4 <i>Le bilan de compétences</i>	- 15 -
3 - 2 Aide à la Mobilité	- 16 -
3- 2 – 1 <i>La mobilité géographique</i>	- 16 -
3 – 2 – 2 <i>La mobilité fonctionnelle</i>	- 17 -
3 – 2 – 3 <i>Autres mesures associées à la mobilité</i> :	- 18 -
3 – 3 La formation professionnelle	- 19 -
3 – 3 – 1 <i>Le plan de formation</i>	- 19 -
3 – 3 - 2 <i>Structuration de l'offre de formation</i> :	- 20 -
3 – 3 – 3 <i>Le patrimoine de qualification des personnes</i>	- 20 -
3 – 3 – 4 <i>Le congé formation</i>	- 21 -
3 – 3 – 5 <i>Périodes de professionnalisation</i>	- 21 -
3 – 3 – 6 <i>Autres dispositions de formation</i>	- 22 -
Chapitre 2	
SECONDE PARTIE DE CARRIERE	- 24 -
1 – Outils support de la seconde partie de carrière	- 24 -
1 – 1 Relevé individuel des acquis de l'expérience et de la formation (RIAEF)	- 24 -
1 – 2 Entretien de milieu de carrière – une des étapes clés du parcours professionnel-	25 -
2 - Transition entre activité professionnelle et retraite	- 25 -
2 – 1 La Cessation Progressive d'Activité bonifiée (CPAb)	- 25 -
2 – 2 L'aide au rachat des cotisations afférentes aux années d'études	- 27 -
2 – 3 L'aide au rachat des cotisations au titre de la validation de services de non titulaires-	28
-	

3 - Dispositifs spécifiques:	- 28 -
3 – 1 Examen médical complet.....	- 28 -
3 – 2 Mesure d’allègement du temps de travail	- 28 -
3 – 3 Mécénat de compétences.....	- 30 -
3 – 4 Ouverture de l’offre au titre du DIF	- 30 -
3 – 5 Télétravail	- 30 -
Chapitre 3	
ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE	- 31 -
1 – Favoriser l’accès aux structures d’accueil de la petite enfance.....	- 31 -
2 - Aider les collaborateurs souhaitant s’engager dans une démarche de création d’entreprise	- 31 -
3 – Faciliter l’accès au logement locatif	- 32 -
4 – Congé de solidarité familiale.....	- 33 -
Chapitre 4	
MESURES DIVERSES ET MODALITES DE SUIVI	- 34 -
1 – L’indemnité de départ à la retraite	- 34 -
2 - L’indemnité de départ à la retraite majorée	- 35 -
3 - L’accompagnement du départ en retraite qui s’effectuerait à taux réduit.....	- 35 -
4 - Médaille de la Caisse des Dépôts	- 36 -
5 - Epargne salariale.....	- 37 -
Champ d’application et autres dispositions	- 37 -
Annexe : tableau prévisionnel des flux de sorties et d’entrées	- 39 -



PREAMBULE

L'Etablissement public « Caisse des dépôts » a pour ambition de développer une politique de gestion des ressources humaines en ouvrant des perspectives professionnelles à l'ensemble de ses collaborateurs, en accompagnement de l'évolution de ses activités et de ses métiers.

Le présent accord retrace les mesures spécifiques qui seront mises en œuvre sur l'horizon opérationnel 2009-2011.

Cadre d'action

Dans la continuité de la loi du 28 mai 1996, de la loi « nouvelles régulations économiques » (NRE) du 16 mai 2001, de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 et mandatée par l'Etat sur de nouvelles missions, la CDC est entrée dans un contexte nouveau qui doit lui permettre de confirmer son rôle central dans l'exercice de ses missions d'intérêt général au service de la nation.

La Caisse des dépôts :

- ⇒ Dispose d'un cadre d'action sur le long terme, Elan 2020 qui comporte des priorités et qui repose sur des valeurs.
- ⇒ S'inscrit dans une dynamique d'adaptation avec un haut niveau de performance, garant de la pérennité de ses activités et de ses emplois.
- ⇒ Prend en compte l'environnement dans lequel s'inscrivent les missions qui lui sont confiées.
- ⇒ S'appuie sur une politique de gestion des ressources humaines qui place les femmes et les hommes au cœur d'un dispositif d'adaptation permanente en réponse aux évolutions.

La Caisse des dépôts vise ainsi à offrir à l'ensemble de ses collaborateurs des perspectives professionnelles et une visibilité renforcée pour les années à venir.

Maintenir et développer le niveau de compétence, optimiser la gestion des emplois, rendre la gestion des hommes et des femmes qui les occupent plus fluide, constituent des objectifs majeurs dont l'atteinte sera facilitée par la mise en œuvre des mesures du présent accord.

La motivation des agents et la cohésion du corps social ont pour corollaire la reconnaissance de l'investissement de chacun dans la réalisation des objectifs opérationnels.

EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS

1 - Effectifs en fonction *

Les travaux de préfiguration réalisés sur l'observatoire des métiers et leur première traduction opérationnelle menée par la Direction des retraites, permettent de dégager les grandes tendances suivantes :

- l'apparition de nouveaux emplois liés à la mise en œuvre des nouvelles missions confiées à la CDC, missions qui s'intègrent progressivement au corpus des missions traditionnelles de l'Etablissement public
- l'évolution des emplois existants en lien avec l'évolution des techniques de traitement de l'information, en particulier de la dématérialisation, et une plus grande spécialisation dans les fonctions d'expertise.

En parallèle, l'Etablissement public devra intégrer :

- l'allongement progressif de la période d'activité professionnelle,
- l'évolution des flux de départs définitifs sur la période du présent accord et au-delà,
- la possibilité de se voir confier des missions nouvelles qui pourront s'insérer ou avoir des conséquences sur son organisation actuelle.

*** Dans les développements de ce paragraphe 1 sont visés uniquement les personnels permanents en fonction au sein de l'Etablissement public (EP).**

Pour la période 2009-2011, les grands objectifs suivants sont retenus :

- Remplacer numériquement les départs définitifs constatés durant la période.
- Veiller au maintien de l'équilibre global constaté au 31 décembre 2008 entre les différents statuts ; les estimations réalisées permettent à cet égard d'anticiper 260 départs en retraite environ (175 agents publics et 85 salariés ou personnel sous statut CANSSM).
- Donner la priorité à la mobilité interne, pour satisfaire tout besoin de compétences.
A défaut, l'ensemble des modalités de recrutement sera utilisé :
 - mobilité Groupe,
 - recrutements publics : 120 minimum dont 20 au titre du précédent accord, 30 de catégorie A (IRA), 90 de catégorie B ou C dont 30 personnels handicapés et 40 par examens et concours,
 - recrutements privés externes au groupe : travailleurs handicapés 15 (les recrutements qui n'auraient pu intervenir par cette voie seront reportés sur les recrutements publics), recrutements sur emplois du décret de 1998.
- L'Etablissement public s'engage en outre à porter une attention particulière à la population qui dispose d'un droit au retour prévu par les accords « refondation » et qui exerce aujourd'hui dans des entités distinctes de l'Etablissement public, afin de pouvoir réintégrer 60 à 65 agents publics et 30 salariés sur la période.

Chacune de ces modalités pourra être utilisée soit de façon exclusive soit de manière conjointe en fonction des opportunités, des choix personnels et des accords en vigueur afin de garantir le maintien de l'équilibre entre statut et de l'équilibre des entrées sorties définitives des personnels en fonction.

Sur cette base et à missions constantes, l'effectif pivot permanent en fonction durant la période est fixé à 5015 ; cet effectif pourra varier sur la période jusqu'à 5065 sans être inférieur à 4975.

Les activités nouvelles confiées à l'Etablissement public pourraient générer des créations d'emplois supplémentaires ; les missions de l'Etablissement public qui pourraient être confiées à des structures juridiques indépendantes entrant dans le périmètre « Groupe CDC » réduiraient l'effectif pivot à hauteur des emplois éventuellement transférés. Ces évolutions seraient examinées dans le cadre d'un groupe de travail.

Dans ce cadre, l'Etablissement public s'engage à définir un corpus de règles et de garanties afférentes à la mobilité de ses personnels CDC en lien avec la définition d'un accord « mobilité Groupe » qui sera négocié au cours du premier semestre 2009 ; à défaut d'accord, une négociation spécifique avec les représentants du personnel de l'Etablissement public sera engagée afin de définir les garanties minimales.

Enfin, sur toute la période, l'Etablissement public mènera une politique d'adaptation et d'anticipation afin de gérer au mieux l'évolution des effectifs, condition d'exercice de ses missions.

Dans cet esprit, si l'effectif tend vers les 5065 ou au-delà, des recrutements complémentaires pourront être réalisés, dans le respect de l'équilibre entre statuts prioritairement en catégorie C, s'agissant des personnels de droit public. De même, au vu de l'actualisation des prévisions de départs, une réunion sera organisée début 2010 et 2011 pour examen avec les signataires de l'accord des évolutions indispensables en matière de recrutement.

Parallèlement, la CDC poursuit l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés au terme de la période couverte par l'accord cadre.

Au-delà de cet objectif quantitatif, priorité sera donnée à la diversification des qualifications et compétences.

La négociation d'un accord spécifique sera engagée en fin d'année 2009.

2 - Parcours professionnels

2 – 1 - Avancements – Promotions

L'organisation des parcours professionnels, quel que soit le statut, doit permettre d'adapter les ressources aux besoins de l'Etablissement public.

Elle constitue parallèlement un élément de la reconnaissance des compétences et des qualifications développées par chaque collaborateur.

2 – 1 – 1 - Les fonctionnaires

La gestion des fonctionnaires s'inscrit dans le cadre des orientations générales définies par la Fonction publique (DGAFP), notamment en matière d'évolutions statutaires, de régime indemnitaire...

La gestion des promotions et avancements au cours des dernières années a accru sensiblement l'effectif de la catégorie B. L'accès à la catégorie A est demeuré relativement limité. Au sein de chaque catégorie, le pyramidage des grades s'est progressivement altéré. Enfin, la réforme de la catégorie C a eu pour conséquence de réduire l'effectif de la filière technique.

Dans ce contexte, les avancements et promotions sur la période sont établis compte tenu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au 31/12/2008. Toute évolution statutaire intervenant à compter du 1^{er} janvier 2009 donnera lieu à un examen conduit dans le cadre d'un groupe de travail spécifique associant les représentants du personnel. Le nombre précis de postes sera établi chaque année sur la base de l'effectif constaté des promouvables.



Avancements, (exprimés en ratio promus/promouvables) :

Avancement des fonctionnaires de catégorie C

Filière administrative

Avancement au choix

- avancement au grade d'AAP2 : 17 % soit sur 2009 un potentiel de 8 postes ;
- avancement au grade d'AAP1 : 6% soit sur 2009 un potentiel de 27 postes.

Mesures internes (promotion automatique sauf rapport défavorable de la hiérarchie)

- avancement au grade d'AA1 (potentiel de 55 postes sur 2009),
- avancement au grade d'AAP2 pour les adjoints administratifs de 1^{ère} classe détenant au moins le 8^{ème} échelon et six ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre de l'année du tableau (5 promouvables en 2009),
- avancement au grade d'AAP1 pour les AAP2 âgés de 54 ans, détenant au moins le 8^{ème} échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade, l'ensemble des conditions devant être réunies au 31 décembre de l'année du tableau (89 promouvables en 2009).

Filière technique

Avancement au choix

- avancement au grade d'ATP2 : 30% ; en outre le tableau d'avancement comportera au moins deux postes chaque année,
- avancement au grade d'ATP1 : 6% soit sur 2009 un potentiel de 2 postes.

Mesures internes (promotion automatique sauf rapport défavorable de la hiérarchie)

- avancement au grade AT1 (*aucun potentiel en 2009*),
- avancement au grade d'ATP2 pour les adjoints techniques détenant au moins le 8^{ème} échelon et six ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre de l'année du tableau (2 promouvables en 2009),
- avancement au grade d'ATP1 pour les ATP2 âgés de 54 ans, détenant au moins le 8^{ème} échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade, l'ensemble des conditions devant être réunies au 31 décembre de l'année du tableau (5 promouvables en 2009).

Avancement des fonctionnaires de catégorie B

Avancement et examen professionnel

- Avancement au grade de secrétaire de classe exceptionnelle : 7% à répartir entre choix et examen professionnel sur la base du rapport 1/3 – 2/3.
 - Potentiel de 33 postes au choix en 2009
 - Potentiel de 66 postes à l'examen professionnel en 2009
- Avancement au choix au grade de secrétaire de classe supérieure : 10% (potentiel de 49 postes en 2009).

Mesures internes (promotion automatique sauf rapport défavorable de la hiérarchie)

- Avancement automatique au grade de secrétaire de classe supérieure pour les secrétaires de classe normale âgés de 54 ans au moins, détenant le 13^{ème} échelon au moins de leur grade et cinq ans de services effectifs publics en catégorie B (32 promouvables en 2009).

La Direction s'engage à présenter à la DGAFP en 2009 un dossier de création de statut d'emploi réservé aux secrétaires de classe exceptionnelle, indicé de manière intermédiaire entre la catégorie B et la catégorie A. Ce dispositif nécessitera donc une validation dans un texte réglementaire.

Avancement des fonctionnaires de catégorie A

- Avancements au grade d'attaché principal : 9 % à répartir entre choix et examen professionnel suivant la répartition 1/3 – 2/3
 - Potentiel de 9 postes au choix en 2009
 - Potentiel de 18 postes à l'examen professionnel en 2009.

La Direction portera une attention particulière aux dossiers des attachés au dernier échelon du premier grade, la proximité d'un éventuel départ à la retraite ne devant, en aucune façon, constituer un facteur d'exclusion de l'avancement.

- CSAF : le rapport constaté au 31 décembre 2008 entre le nombre de CSAF et l'effectif total du corps d'appel sera maintenu. La direction de l'EP s'engage à présenter les dossiers correspondants à la Fonction Publique.

Promotions

- Promotion de C en B : 250 promotions sont assurées sur la période, 150 par concours interne, 100 au choix dont 45 postes réservés aux AAP1 âgés de 52 ans au moins.

Pour assurer le recrutement interne par concours, l'Etablissement public s'engage à présenter à la DGAFP un dossier organisant cette sélection qui pourrait être réservée aux agents de catégorie C de l'Etablissement public faisant état de 10 ans de services publics. Ce dispositif nécessitera une validation réglementaire.

- Promotion de B en A : accroissement du nombre d'attachés du premier grade en fonction : 50 sur la période, au-delà de 30 recrutements IRA et 10 détachements entrants. Cet engagement conduit à procéder à 30 nominations au choix et 50 recrutements par concours interne suivant le calendrier suivant :

Année	Choix	Concours interne
2009	10	17
2010	10	16
2011	10	17

L'accroissement du nombre de détachements entrants est susceptible d'améliorer les prévisions de nomination au choix figurant dans le tableau ci-dessus.

2 – 1 – 2- Les personnels sous statut CANSSM

Avancements

Sur la période, les ratios «promus/promouvables» pour les avancements de grade seront calqués sur ceux retenus pour les fonctionnaires.

Leur application aux personnels sous statut CANSSM donne des résultats estimés pour 2009 comme suit :

Grade	Effectifs promouvables	Ratio EP + choix	Nombre de postes proposés en 2009 (estimation)
Catégorie A			
Attaché principal (examen pro)	9	9 %	Mise en réserve des rompus pour l'année suivante
Attaché principal (choix)	3		Mise en réserve des rompus pour l'année suivante
Catégorie B			
SACE (examen pro)	94	7 %	4
SACE (choix)	33		2
SACS (choix)	46	10%	5
SACS (MSI)	2		2
Catégorie C			
AAP1 (choix)	58	6%	4
AAP1 (MSI)	3		3
AAP2 (choix)	14	17%	3
AAP2 (MSI)	1		1

Promotions

Compte tenu des effectifs statutaires actuels et en l'absence de connaissance supplémentaire de choix individuel d'exercice de droit d'option vers la convention collective CDC, les promotions peuvent être estimées sur la période comme suit :

- promotion de C en B : 25 promotions sont assurées sur la période, 15 par concours interne, 10 au choix dont 4 réservés aux AAP1 âgés de 52 ans au moins ; les postes non pourvus par ce biais seront reportés sur le contingent général de nomination au choix ;
- promotion de B en A : 8 promotions sont assurées sur la période, 2 par concours, 6 au choix
- création pour les attachés principaux de la CANSSM d'un équivalent à l'emploi de CSAF pour les attachés principaux de l'établissement public CDC : les possibilités de modification du statut CANSSM feront l'objet d'une étude par la direction dès 2009.

2 – 1 – 3 - Les salariés de droit privé sous convention collective

Les mesures présentées ci après se substituent pendant la durée de l'accord aux dispositions prévues par la convention collective CDC au sous-titre 2 « avancements et promotions » du titre V « conditions générales d'emploi », hors personnels rémunérés au forfait ou à un indice supérieur à 1100.

Les mesures proposées sont de deux natures :

- La promotion des employés et des techniciens supérieurs.
- Les modalités d'augmentation salariale individuelle.

Promotion des employés

Les promotions au niveau de classification supérieure seront favorisées sur la période 2009 – 2011, sans aucune limitation de nombre.

Les modalités de ces promotions seront fondées sur un processus de validation objectif et transparent privilégiant la reconnaissance des qualifications, des compétences et des acquis de l'expérience.

Chacun des candidats constituera un dossier comprenant :

- son CV
- une lettre de motivation mettant en évidence entre autre
 - les réalisations significatives
 - les responsabilités exercées
 - l'acquisition d'une technicité spécifique.

Ce dossier sera complété par la hiérarchie avec l'appui de la DRH de branche par :

- une note argumentée du hiérarchique
- la copie du dernier entretien d'appréciation
- une définition du poste (correspondant au niveau de classification supérieur) occupé ou à occuper
- le cas échéant, une mise en avant d'une démarche de VAE réalisée par le salarié.

Ce dossier sera validé par la DRH de l'Etablissement public. L'examen des dossiers se fera sur la base des critères suivants :

- diplôme,
- exercice de responsabilités d'encadrement,
- technicité spécifique (comptabilité, actuariat, informatique, statistiques, secrétariat de direction, contrôle de gestion...),
- effort de formation particulier (formation qualifiante),
- mobilité fonctionnelle et/ou géographique,
- qualifications maîtrisées et mises en œuvre,
- rôle d'animation : tutorat, animation de formations, correspondant d'un réseau.

En cas de différend, le salarié pourra saisir les délégués du personnel.



Ce processus constitue, pendant la durée d'application de ce dispositif, l'unique mode de promotion des employés qui se substitue à celui prévu à l'article 26 de la convention collective CDC.

Promotion des techniciens supérieurs

S'agissant des promotions de Technicien supérieur en Attaché d'études, 30 constitue un plancher pour la période de l'accord.

Les modalités de ces promotions seront identiques à celles prévues ci-dessus pour les promotions d'employés.

En cas de différend, le salarié pourra saisir les délégués du personnel.

Ce processus constitue, pendant la durée d'application de ce dispositif, l'unique mode de promotion des techniciens supérieurs et se substitue pour cette classification à celui prévu à l'article 25 de la convention collective CDC.

Modalités d'augmentation salariale individuelle

Les salariés en activité au sein de l'Etablissement public et détenant les qualifications suivantes (Employé – Technicien supérieur, Attaché d'études, Chargé d'études A, Chargé d'études B et Directeur d'études à un indice inférieur à 1100) bénéficieront d'augmentations salariales individuelles établies à l'intérieur d'une fourchette de points et selon une périodicité bisannuelle.

Afin de permettre la réalisation de deux campagnes d'augmentation, la période d'appréciation est portée pour cette mesure à 4 ans, soit la période 2009-2012.

Employé	18 points - 22 points
Technicien supérieur	18 points - 30 points
Attaché d'études	18 points - 30 points
Chargé d'études A	18 points - 38 points
Chargé d'études B	18 points – 47 points

S'agissant des **Directeurs d'études** :

- Jusqu'à l'indice 1100 inclus, le principe d'une fourchette est conservé avec un minimum de 18 points et un maximum de 58 ;
- Au-delà, application de la convention collective assortie d'une information annuelle des représentants du personnel présentant le nombre de points, la moyenne, le minimum et le maximum accordés.

Ces points seront, sauf exception, attribués en une seule fois au cours de chaque période bisannuelle.

Une dotation de points inférieure au minimum de la fourchette peut être attribuée ; elle sera justifiée par un rapport écrit du chef de service.

Le calcul de l'enveloppe de points à distribuer au titre de la période bisannuelle sera effectué à partir de l'effectif dans la classification au 31 décembre de l'année 2008 et présent au 1^{er} janvier 2009 pour la première période et au 31 décembre de l'année 2010 et présent au 1^{er} janvier 2011 pour la seconde période visée par l'accord.

L'enveloppe bisannuelle par classification sera obtenue par la formule suivante :

- o Employé : effectif x 20
- o Technicien supérieur : effectif x 24
- o Attaché d'études : effectif x 24
- o Chargé d'études A : effectif x 28
- o Chargé d'études B : effectif x 32,5
- o Directeur d'études : effectif à l'indice x 38

Cette enveloppe ne concerne pas les augmentations salariales individuelles qui sont attribuées dans le cadre de promotions consécutives à un changement de fonction.

Pour les employés, ces points seront attribués au plus tard à la date anniversaire de leur dernier avancement.

De même, les points attribués au titre de la promotion ne s'imputent pas sur les points donnés au titre de l'avancement.

Des promotions dans les qualifications de cadre seront réalisées chaque année.

Ces modalités d'avancement se substituent aux modalités d'avancement prévues aux articles 25.2 et 26 de la convention collective CDC :

- au choix pour les TS, AET, CEA, CEB et DET en deçà de l'indice 1100
- au choix et à l'ancienneté dans le groupe pour les employés

3 - Parcours professionnels - Mobilité

La CDC souhaite faciliter et développer la mobilité particulièrement inter-directionnelle pour enrichir les parcours professionnels tout en répondant aux besoins des métiers.

Cet objectif s'appuie sur des outils dont le développement sera assuré sur la période.

3 – 1 Outils au service de l'enrichissement des parcours

3 – 1 – 1 L'observatoire des métiers et les référentiels métiers

Une équipe interne dédiée sera chargée de mener à bien les travaux engagés depuis 2006 sur l'observatoire des métiers.

Il reviendra également à cette équipe de définir un référentiel de compétences requises pour chaque métier et d'établir les liens entre métiers de base des filières professionnelles et socle de compétences requises.

3 - 1- 2 Les entretiens de carrière

La CDC mettra en place des conseillers carrière indépendants des recruteurs sur le plan déontologique.

Chaque collaborateur pourra bénéficier d'un entretien périodique, proposé à certaines étapes clé de son parcours professionnel.

Le résultat de ces entretiens spécifiques pourra, à l'initiative du collaborateur, être versé à son dossier individuel.

Ces entretiens pourront déboucher sur des parcours de formation adaptés aux besoins des collaborateurs et de la CDC.



3 – 1 – 3 Le Contrat Mobilité Formation (CMF)

Le CMF constitue un outil privilégié dans le cas d'un projet de changement de métier ou d'un changement de niveau de responsabilités.

Objectifs :

- optimiser la prise de fonction à l'occasion d'une mobilité.
- proposer un parcours de professionnalisation individualisé fondé sur l'adéquation du profil de la personne concernée et aux compétences exigées du poste à pourvoir.
- réserver le poste cible sur la Bourse de l'Emploi lorsqu'un CMF est engagé.

Modalités :

- le CMF est un contrat quadripartite entre le manager d'accueil, la personne concernée, le tuteur et le RH métier. Ce contrat prévoit notamment les modalités d'apprentissage et le délai d'engagement réciproque du collaborateur et de son futur manager.
- le responsable formation peut être sollicité par l'une ou l'autre des parties au titre de son expertise.
- le CMF peut prévoir un dispositif d'alternance grâce à une intégration dans la structure d'accueil dès le début du processus.
- la DRH est systématiquement informée des CMF engagés.

3- 1- 4 Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'objectiver les compétences et qualifications professionnelles dans une logique d'orientation/mobilité.

La CDC souhaite offrir aux agents volontaires :

- cette possibilité suivant les conditions suivantes :
 - Au moins cinq ans d'ancienneté sur le poste ;
 - Au moins vingt ans d'activité professionnelle ou ayant 45 ans et plus.
- une présentation du contenu et des perspectives des bilans de compétences à tous les collaborateurs concernés par une réorientation professionnelle suite à extinction ou modification significative des conditions d'exercice de l'emploi occupé.

La CDC souhaite également permettre aux collaborateurs en réflexion sur leur parcours professionnel un bilan de compétence allégé, assuré en interne par les gestionnaires de carrière.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le collaborateur concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.



Le bilan de compétences constitue, pour le collaborateur comme pour la CDC un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

3 - 2 Aide à la Mobilité

3- 2 – 1 La mobilité géographique

Les personnels bénéficient d'un accompagnement financier d'aide à mobilité géographique interne.

Le dispositif d'indemnisation répond à un souci :

- d'équité et d'objectivité, puisqu'il est fondé sur la composition de la famille, critère prépondérant, et la distance kilométrique,
- de simplification, puisque l'indemnité est forfaitisée.

Bénéficiaires :

Les personnels CDC en fonction qui justifient de 3 ans de services effectifs à la CDC, accomplis au sein de la même résidence administrative (les implantations d'Ile de France constituent une seule résidence administrative).

Lorsque la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur, la condition des 3 ans n'est pas requise. Un fonctionnaire, qui est conduit à réaliser une mobilité géographique lors de sa réintégration à la CDC à l'issue d'un détachement, peut bénéficier d'un accompagnement financier entre son dernier lieu d'affectation à la CDC et l'affectation qu'il rejoint.

Calcul de l'indemnité forfaitaire à la date du 1^{er} octobre 2008

Elle est calculée sur le barème suivant :

- $4\,288,92 \text{ €} + (2\,680,60 \text{ €} \times \text{nombre de parts fiscales}) + (12,88 \text{ €} \times \text{distance exprimée en km})$

Elle comprend :

- une indemnité complémentaire, imposable et cotisable,
- les frais de déménagement, directement pris en charge par la CDC sur la base du moins onéreux de trois devis.

Pour les mobilités dont la distance est supérieure à 1000 km, le barème est identique avec un plafonnement de l'indemnité forfaitaire de :

- 19 300,09 €, jusqu'à 3 000 km
- 25 733,47 €, au-delà de 3 000 km

Ces plafonds sont en outre majorés de 2 680,60 € par part fiscale.

Pour les mobilités lointaines (outre-mer par exemple), les frais de déménagement pouvant s'avérer très élevés, l'indemnité complémentaire s'élèvera au minimum à :

- $12\,866,73 \text{ €} + (2\,680,60 \text{ €} \times \text{nombre de parts fiscales})$.

Les déplacements liés aux entretiens préalables à la mobilité constituent des frais de mission qui sont pris en charge par la CDC.

Les montants en euros seront indexés sur la valeur du point d'indice fonction publique.



La mobilité géographique vers des zones de revitalisation :

L'aide à la mobilité pourra être complétée par un dispositif incitatif pour certaines régions en s'appuyant sur la notion de résidence :

Définition des régions concernées :

La CDC établira une liste d'implantations ouvrant droit à cette mesure, réactualisée annuellement après consultation des organisations syndicales en CMPC. Cette liste est publiée dans la bourse de l'emploi.

Bénéficiaires :

Les collaborateurs dont la candidature est retenue pourront bénéficier d'un complément d'aide à la mobilité de 5000 euros versés en une fois à la prise de poste sous réserve d'un engagement de stabilité sur la région concernée de trois ans minimum. Ces derniers ne pourront donc bénéficier de cette mesure qu'une fois sur la période. L'éligibilité d'une région à cette mesure postérieurement à la prise de poste ne peut donner lieu à versement rétroactif.

Un soutien financier pourra également être apporté aux conjoints des collaborateurs qui effectuent une mobilité dans ces zones afin de faciliter installation ou recherche d'emploi.

Le montant de ce soutien, versé une seule fois à la date de prise de poste, est fixé à 5000 Euros. Le collaborateur ne pourra bénéficier de cette mesure qu'une fois sur la période. La CDC activera le réseau des RH groupe pour identifier toute opportunité visant à faciliter les recherches d'emploi du conjoint.

En cas de changement de poste du collaborateur avant le terme de trois ans, le complément versé au collaborateur et le soutien financier versé au titre du conjoint seront remboursés prorata temporis.

3 – 2 – 2 La mobilité fonctionnelle

En règle générale, la mobilité fonctionnelle se fait au même niveau de rémunération, dès lors qu'elle ne s'accompagne pas d'un accroissement des responsabilités.

Pour les personnels de droit privé, s'il y a une augmentation de la rémunération, celle-ci peut intervenir, soit immédiatement, soit à l'issue d'un délai défini entre le responsable hiérarchique, la DRH d'accueil et l'intéressé.

Dans le cas où la mobilité conduit à la perte d'éléments permanents de rémunération, l'intéressé peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de rémunération.

Bénéficiaires :

Pour les mobilités internes, tous les personnels en fonction au sein de l'Etablissement public, qui justifient d'au moins 3 ans de service sur leur poste, et effectuant une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Pour les mobilités externes, les fonctionnaires de la CDC effectuant un détachement, peuvent bénéficier de cette indemnité compensatrice de rémunération, dès lors qu'il est constaté une diminution de rémunération entre celle qu'ils percevront dans leur nouvel emploi et celle qu'ils percevaient dans leur précédent emploi à la CDC.



Modalités :

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions à temps partiel dans son nouvel emploi, le calcul du différentiel tient compte de cette situation.

Le calcul est effectué à la date de prise de fonction. L'indemnité compensatrice de rémunération correspond au montant du différentiel de rémunération capitalisé sur 3 ans maximum. Elle est versée en une seule fois pour solde de tout compte, dès lors que la mobilité est effectuée pour une durée au moins égale à 3 ans.

Dans le cas d'une mobilité dont la durée est inférieure à 3 ans, le montant du différentiel prend en compte la durée de la mobilité.

En cas de réintégration ou de changement de poste avant 3 ans, le capital versé doit être remboursé prorata temporis sauf mobilité à l'initiative de l'employeur.

En cas de mobilité externe au terme d'un détachement dont la durée est égale ou supérieure à 3 ans, l'agent qui sollicite un renouvellement ne percevra pas une seconde fois l'indemnité compensatrice.

Calcul de l'indemnité compensatrice de rémunération

Le différentiel de rémunération est calculé sur la base de la rémunération annuelle brute intégrant les éléments suivants :

Pour les agents de droit public :

- le traitement brut indiciaire,
- le cas échéant le supplément familial de traitement (SFT),
- le cas échéant la somme représentative de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- l'indemnité mensuelle technique,
- le régime indemnitaire

Pour les salariés sous statut CANSSM :

- le traitement brut indiciaire,
- le cas échéant le supplément familial de traitement (SFT),
- le cas échéant la somme représentative de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- l'indemnité mensuelle technique,
- le régime indemnitaire

Pour les salariés de droit privé sous convention collective:

- le salaire indiciaire ou forfaitaire de base,
- les indemnités de fonction ou de sujétion.

3 – 2 – 3 Autres mesures associées à la mobilité :

Tout collaborateur qui s'engage sur un parcours professionnalisant ou diplômant connaîtra les postes précis sur lesquels il pourra postuler en cas de succès à l'issue de l'action suivie.



Un effort particulier sera consenti pour limiter le contenu des fiches de postes aux strictes compétences requises.

Le collaborateur non retenu pourra solliciter un échange pour explicitation des motifs et éclairage sur la poursuite de ses recherches.

Les règles associées à la bourse de l'emploi seront également revues pour prendre en compte les adaptations des postes destinés à accueillir les travailleurs handicapés et s'adapter aux besoins induits par le développement de la mobilité Groupe. Un groupe d'échanges sera constitué pour proposer des améliorations à la BDE et procédures associées.

3 – 3 La formation professionnelle

La CDC souhaite accompagner chaque collaborateur dans son parcours professionnel en cohérence avec ses besoins.

Dans cet esprit, les dispositifs favorisant une formation adaptée et ouverte à tous les collaborateurs sont repris et améliorés.

Il s'agit de dynamiser les passerelles entre offre collective et déclinaison individuelle en s'appuyant notamment sur un élargissement du rôle de l'université CDC pour toutes les formations au management.

Les missions de tutorat constitueront un enjeu sur la période face au développement du recours à l'apprentissage comme facteur d'intégration à l'entreprise.

Les actions d'accompagnement du changement en présence de modifications organisationnelles profondes et d'évolution des activités seront renforcées.

3 – 3 – 1 Le plan de formation

Le plan de formation répond aux orientations stratégiques de l'Etablissement public, aux priorités opérationnelles des métiers mais également aux attentes individuelles. Il intègre les éléments retenus par la hiérarchie lors des entretiens professionnels.

Conformément au dispositif prévu par la loi, le plan de formation de la CDC est organisé de la manière suivante :

- Catégorie 1
 - L'adaptation des agents à leur poste de travail. Ces actions de formation se déroulent pendant le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de rémunération.

- Catégorie 2
 - Le maintien de la capacité des agents à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ces actions de formation sont mises en œuvre par principe pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.



- **Catégorie 3**

- La participation au développement des qualifications et compétences des collaborateurs. La CDC fait le choix de la mise en œuvre des actions de formation de catégorie 3 pendant le temps de travail, dès lors que le bénéficiaire fait partie des agents identifiés pour l'action considérée dans le plan de formation. Dans ce dernier cas, il y a maintien de salaire au même titre que pour les actions de catégorie 1.

3 – 3 - 2 Structuration de l'offre de formation :

L'analyse des métiers et de leur évolution, au travers de l'observatoire des métiers fera émerger un certain nombre de filières de métiers pour lesquelles il est essentiel de prévoir une offre structurée de formations à un horizon pluriannuel.

Cette offre doit avoir pour but d'assurer tout à la fois la continuité de la maîtrise du métier exercé et la formation des personnels rejoignant la filière.

Le recours aux techniques modernes de communication en matière de formation : e-formation, visioconférence, des partenariats avec les organismes de formation du secteur public seront développés.

Un recours plus important aux formateurs internes sera organisé ; un réseau de formateurs occasionnels volontaires, formés et rémunérés sur la base du dispositif réglementaire fonction publique, sera mis en place pour y parvenir.

Le dispositif d'évaluation des formations, aujourd'hui réalisé à l'issue des sessions sera complété par des évaluations « à froid » afin de pouvoir ajuster le contenu au plus près des besoins.

3 – 3 – 3 Le patrimoine de qualification des personnes

Ce patrimoine, formalisé dans **un portefeuille de qualifications**, constitue un outil à rapprocher de la démarche « relevé individuel des acquis de l'expérience et de la formation ».

Objectif :

Disposer d'une vision claire des qualifications disponibles et susceptibles d'être valorisées dans le cadre de l'évolution de l'emploi, d'une mobilité, d'une VAE, à titre de pré requis pour déterminer un parcours de formation.

Modalités :

- sur la base du volontariat
- le portefeuille de qualifications reste la propriété exclusive de la personne considérée qui l'utilise sous sa stricte responsabilité
- le suivi des qualifications porte aussi bien sur les qualifications techniques métiers que sur les compétences transverses
- le portefeuille de qualifications s'enrichit de toutes les qualifications ou compétences acquises quel qu'en soit le moyen (formations, pilotage de projet, contribution à un projet, rôle particulier, expertises diverses – juridiques -



informatiques -...) sa formalisation se fait avec le soutien méthodologique du service RH Métiers et/ou de la DRH fédérale au choix de la personne considérée.

3 – 3 – 4 Le congé formation

Le congé formation est une autorisation d'absence, rémunérée sous certaines conditions, qui a pour but de permettre à un travailleur de suivre un stage de formation professionnelle continue de son choix, en tout ou partie pendant le temps de travail.

Il se décline en :

- congé individuel de formation (CIF) pour les salariés de droit privé
- congé de formation professionnelle (CFP) pour les agents de droit public

Objectif

Permettre à tout collaborateur, au cours de sa carrière, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages du plan de formation de la structure dans laquelle il exerce son activité.

La demande de congé de formation doit être formulée 120 jours (60 jours pour un stage de moins de 6 mois) au moins avant la date à laquelle commence le cycle. Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense. Pour les salariés, une demande doit être déposée auprès de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), selon le calendrier établi par celui-ci chaque année.

Prise en charge financière :

- dossier CIF déposé auprès de l'OPCA par un salarié : maintien du salaire mensuel à 100% par la CDC avec maintien des avantages sociaux
- Dossier CFP déposé auprès de la CDC par un fonctionnaire : prise en charge par la CDC de 85% du traitement indiciaire plafonnée à l'indice majoré 658 et ainsi que 100% de l'ensemble des 3 premiers niveaux de primes du régime indemnitaire perçu au cours de l'année précédente
- Afin de permettre aux collaborateurs âgés de plus de 50 ans de suivre dans les meilleures conditions le cursus de formation choisi, la CDC prendra automatiquement à sa charge la totalité des coûts pédagogiques liés au projet présenté par le collaborateur.

3 – 3 – 5 Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans un emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Afin de garantir la qualité des périodes de professionnalisation, il convient que la mise en œuvre respecte les principes suivants :

- alternance de périodes de formation et de périodes d'exercice d'une activité en lien avec les actions de formation et/ou la qualification recherchée
- adaptation des parcours aux besoins spécifiques des salariés
- évaluation et prise en compte des acquis (aptitudes et qualifications professionnelles) dans les situations professionnelles



La période de professionnalisation, grâce à l'alternance de périodes de formation et l'exercice d'activités professionnelles, constitue, notamment dans un contexte d'évolution de la CDC, un moyen privilégié de maintien, d'adaptation et de développement du professionnalisme et de reconversion professionnelle des salariés.

La CDC souhaite porter plus particulièrement son attention sur les catégories de salariés ci-après :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- salariés qui comptent vingt ans d'ancienneté professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence au sein de la CDC
- hommes ou femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou après un congé parental
- retour de collaborateurs après absence « longue maladie de plus de 2 ans »

Formations visées

La CDC proposera les actions et objectifs de formation, et/ou les qualifications, éligibles prioritairement, au titre des périodes de professionnalisation. Les formations préconisées dans le cadre d'un CMF entrent de fait dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Lorsque la période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative de la CDC, les actions de formation de la période de professionnalisation entrent dans le cadre du plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail.

Lorsque la période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative du salarié, mais en cohérence avec les besoins de la CDC, les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent dans le cadre du plan de formation. A défaut, ces actions doivent s'imputer sur les droits acquis au titre du DIF. Si le compte DIF était insuffisant, il peut lui être proposé une anticipation des droits dans le cadre édicté ci avant.

Rémunération

Les actions de formation de la période de professionnalisation, effectuées pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de salaire.

Les parcours de professionnalisation proposés au bénéfice des fonctionnaires suivent les mêmes conditions de mise en œuvre.

3 – 3 – 6 Autres dispositions de formation

Préparation aux concours et examens

Ce dispositif est ouvert à tout agent pouvant s'inscrire à un concours interne ou examen professionnel proposé par la CDC.

E-learning

La CDC retient pour objectif un développement sur le poste de travail en alternance avec les autres modalités pédagogiques et une individualisation de l'approche à partir de tests d'auto évaluation.



Culture générale

La CDC retient pour objectif de développer des cycles de culture générale sous forme de sessions en petits groupes et/ou de conférences largement ouvertes.

Politique d'apprentissage et d'insertion

- La CDC permet aux apprentis de se constituer une expérience valorisante sur le marché du travail et de bénéficier d'un accompagnement pour entrer dans la vie professionnelle.

Ainsi, la CDC s'engage :

- A cibler les contrats d'apprentissage dans le cadre de missions, définies et suivies, déterminées en regard de sa politique de développement, en lien avec l'observatoire des métiers CDC.
 - A valoriser le tutorat et les modalités d'accompagnement en fin de contrat d'apprentissage.
 - A explorer toutes les voies d'intégration et d'accompagnement spécifique au terme du contrat d'apprentissage, sur certains profils.
- La CDC poursuivra par ailleurs son ouverture à l'accueil de personnes engagées dans une démarche d'insertion à hauteur d'un minimum de 30 par an.

Organisation et professionnalisation de la fonction de tuteur

La fonction de tuteur, moyen important d'accompagnement et de transfert de connaissances, de compétences et d'expériences, doit être reconnue et organisée.

Le tutorat est fondé sur les principes suivants :

- Volontariat du tuteur
- Validation du tutorat par la fonction RH
- Capacité du tuteur à transférer ses savoirs et savoir-faire
- Formation, notamment pédagogique, du tuteur à l'exercice de cette mission
- Identification et formalisation des savoirs et pratiques à faire acquérir au bénéficiaire du tutorat
- En outre, la CDC souhaite valoriser la mise en œuvre de cette activité :
 - en prenant cette mission en compte dans l'organisation du temps de travail du tuteur
 - en quantifiant cette activité dans ses objectifs annuels
 - par l'inscription des qualifications acquises à travers cette activité dans le portefeuille de qualifications du tuteur.
 - en intégrant l'investissement du tuteur dans les critères de l'avancement et promotion au choix.

SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Dans un contexte d'allongement des carrières, la CDC souhaite donner la meilleure visibilité à ses collaborateurs, gage de motivation et de performance. Maintenir et développer les compétences de chacun constitue un objectif constant sur la période.

Ceci conduit à la mise en place d'outils spécifiques, adaptés à la carrière de chacun.

1 – Outils support de la seconde partie de carrière

1 – 1 Relevé individuel des acquis de l'expérience et de la formation (RIAEF)

Sa production sera obtenue via la création d'ateliers méthodologiques au sein de la CDC pour permettre aux collaborateurs d'apprendre à traduire en compétences opérationnelles les acquis de leur(s) expérience(s) professionnelles et personnelles.

L'exploitation des RIAEF conduira à :

- identifier les pistes pour une mobilité ;
- construire un plan de formation individualisé pour réduire les écarts constatés entre besoins et acquis ;
- envisager une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Sur ce dernier point, les priorités d'accompagnement CDC à une démarche VAE sont les suivantes :

- Les collaborateurs âgés de plus de 45 ans
- Les collaborateurs pour lesquels il existe un écart entre le diplôme détenu et l'emploi occupé,
- Les collaborateurs peu diplômés afin de valoriser leur expérience
- Pour les certifications correspondant à une qualification recherchée par la CDC, plusieurs mesures sont proposées :
 - Prise en charge par la CDC de 24 heures d'accompagnement
 - Financement du coût pédagogique d'une partie de la formation exigée pour l'obtention de la certification.

Dans le cas d'une demande à l'initiative du collaborateur, en cohérence avec les besoins de la CDC, ces heures s'imputent sur le plan de formation et dans le cas contraire, sont réalisées dans le cadre du DIF.

Si le crédit DIF était insuffisant, une démarche d'anticipation de droits ainsi qu'une articulation avec le plan de formation seront étudiées.



1 – 2 Entretien de milieu de carrière – une des étapes clés du parcours professionnel

Visant à faire un bilan global en milieu de carrière et à aider le collaborateur à s'interroger activement sur :

- Ses acquis professionnels
- Ses projets d'évolution personnelle et professionnelle
- Les moyens qu'il souhaite investir pour la réalisation de ses projets

L'entretien de milieu de carrière constitue un droit pour tout collaborateur permanent CDC en fonction dans l'EP.

Modalités de réalisation

L'entretien est réalisé à la DHEP. Il donne systématiquement lieu à une synthèse formalisée et intégrée au dossier individuel.

Si d'autres entretiens sont nécessaires, le collaborateur concerné peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement par le service de l'emploi, de la mobilité et de la gestion des carrières.

Les comptes rendus d'entretiens seront exploités systématiquement pour intégration au sein du plan de formation.

Lien avec le Contrat Mobilité Formation

- Les collaborateurs ayant bénéficié du dispositif d'entretien de milieu de carrière sont prioritaires pour le recours au CMF.

Lien avec les dispositifs de formation de la CDC

- Tous les dispositifs d'accompagnement peuvent être utilisés.
- Les collaborateurs ayant bénéficié du dispositif d'entretien de milieu de carrière sont prioritaires pour tout dispositif de formation.

2 - Transition entre activité professionnelle et retraite

2 – 1 La Cessation Progressive d'Activité bonifiée (CPAb)

Objectif

Offrir aux collaborateurs qui le souhaitent, sur le fondement de la cessation progressive d'activité (CPA) instituée par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un dispositif bonifié permettant, tout en réduisant progressivement la durée du travail, de cesser totalement l'activité préalablement au départ effectif à la retraite et de bénéficier d'une rémunération améliorée.

La « sur rémunération » de la CPA versée par la CDC permet aux fonctionnaires et salariés de droit privé qui le souhaitent de procéder au rachat de leur cotisation pour la retraite. Ce rachat leur évite de subir une minoration du montant de leur retraite, en raison du temps partiel ainsi effectué.



Pour les fonctionnaires, cette « sur rémunération » est versée par le biais du régime indemnitaire (différentielle).

Bénéficiaires

Pour les personnels de droit public :

- Les fonctionnaires en position d'activité et en fonction et les agents non titulaires de droit public détenant un contrat à durée indéterminée et occupant un emploi permanent à temps complet.

Pour les personnels de droit privé sous convention collective ou conservant le bénéfice des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM :

- Les salariés en activité et en fonction payés par la CDC.

Conditions

Les collaborateurs doivent réunir les conditions suivantes fixées par le dispositif légal :

- 57 ans
- Durée d'assurance : 132 trimestres (= 33 années)
- Durée de service :
 - Pour les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public : la durée de services dans la Fonction publique doit être d'au moins 100 trimestres (= 25 années) de services civils et militaires effectifs
 - Pour les salariés de droit privé sous convention collective et pour les personnels contractuels sous statut CANSSM : la durée d'activité professionnelle, y compris le service national, est fixé à 100 trimestres au moins (25 années)
 - Pour les personnels titulaires sous statut CANSSM : la durée de services effectifs, y compris le service national, doit être d'au moins 100 trimestres (25 années)

La durée de services ou d'activité professionnelle ci-dessus peut être réduite dans les conditions prévues par la loi pour les personnels handicapés et les personnels ayant bénéficié d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant ou donner des soins à enfant, conjoint ou ascendant (réduction dans la limite de 24 trimestres)

Modalités

Le dispositif retenu porte, parmi les différentes options offertes par la CPA statutaire, sur celle qui permet une cessation d'activité rémunérée, 6 mois avant le départ à la retraite.

Le dispositif se déroule selon les modalités suivantes :

- **Pendant les 18 premiers mois de la CPA bonifiée** le collaborateur travaillera à 100% et bénéficiera de 33 jours d'autorisation d'absence exceptionnelle qu'il peut :
 - Soit épargner sur son CET (sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord sur le CET) afin de les utiliser pour anticiper sa cessation d'activité avant son départ effectif à la retraite
 - Soit consommer afin de bénéficier d'une réduction immédiate de son temps de travail effectif. Quelle que soit l'option choisie, le collaborateur bénéficie ainsi d'un temps de travail réduit à 90% pour une rémunération de 91,42%



- **Pendant les 6 mois suivants** le temps de travail est de 80% et la rémunération égale à 91,42%
- **Au terme de la 2^{ème} année** le collaborateur peut :
 - Soit cesser son activité pendant une durée de 6 mois avec une rémunération égale à 75%, au terme de laquelle il part en retraite
 - Soit poursuivre son activité avec un temps de travail de 60% et une rémunération égale à 75% jusqu'à son départ à la retraite ; dans ce dernier cas il bénéficiera de sa cessation d'activité rémunérée dans les 6 derniers mois précédant le départ effectif en retraite
 - Dans tous les cas, la CPAb prend obligatoirement fin dans les conditions prévues par la loi c'est-à-dire dès lors que le bénéficiaire justifie d'une durée d'assurance tous régimes confondus complète et au plus tard à 65 ans.
 - La décision d'entrée dans le dispositif est irrévocable. Par contre il n'est pas nécessaire de préciser dès le début le choix de la date de sortie.

Règles de cumul

Pendant la durée de la CPAb, le collaborateur :

- peut utiliser son CET dans les conditions de droit commun, y compris dans la perspective d'une consommation de l'épargne constituée préalablement à son départ en cessation d'activité de 6 mois.
- continue à bénéficier des dispositifs d'avancement et de promotion qui lui sont applicables.

La CPAb n'est pas cumulable avec le dispositif spécial d'allègement du temps de travail prévu infra au § 3-2.

Ce dispositif étant adossé à la CPA légale, en vigueur au 31/12/2008, toute évolution réglementaire intervenant à compter du 1^{er} janvier 2009 donnera lieu à un examen conduit dans le cadre d'un groupe de travail spécifique associant les représentants du personnel.

2 – 2 L'aide au rachat des cotisations afférentes aux années d'études

Objectif

Ce dispositif a pour objet de faciliter l'utilisation d'un droit ouvert par la réglementation, pour l'agent ou le salarié, leur permettant de racheter les cotisations de retraite de leurs années d'études. Pour le salarié, cette mesure permet également de racheter des années incomplètes.

Bénéficiaires

L'agent ou le salarié matérialise son souhait d'adhésion au dispositif au plus tôt 5 ans avant la date de son départ en retraite. Il s'engage sur une date de départ.

Il doit avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans le groupe à la date d'adhésion au dispositif.

Modalités

Les salariés et agents âgés de plus de 50 ans souhaitant souscrire un prêt auprès d'un organisme financier pour procéder au rachat de trimestres bénéficieront d'une prise en charge des intérêts du prêt à hauteur de 100% de leur montant global sur une durée



maximum de prêt de 5 ans. Cette prise en charge constitue un avantage en nature, cotisable et imposable.

La CDC souscrit un accord avec un organisme qui réservera à ses collaborateurs un taux bonifié par rapport au taux du marché.

La bonification accordée constitue un avantage en nature, cotisable et imposable.

Sont éligibles aux prêts les rachats d'années d'études et, pour les salariés, les rachats de points des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO.

2 – 3 L'aide au rachat des cotisations au titre de la validation de services de non titulaires

Ce dispositif s'applique selon les mêmes modalités prévues pour le rachat des années d'études mais sans condition d'âge ou d'ancienneté.

3 - Dispositifs spécifiques :

La CDC reste à l'écoute des difficultés rencontrées par ses collaborateurs en matière de pénibilité, et de fatigue liées aux trajets Domicile-Travail.

3 – 1 Examen médical complet

Au-delà du dispositif légal CPAM offrant à chacun la possibilité d'un examen médical complet tous les 5 ans, la CDC s'engage à proposer aux collaborateurs de tout statut de prendre en charge à partir de 55 ans un examen médical complet tous les deux ans. A cet égard, la CDC orienterait les personnels demandeurs vers des prestataires conventionnés, les résultats restant communiqués exclusivement au bénéficiaire.

3 – 2 Mesure d'allègement du temps de travail

Compte tenu de l'allongement de la période d'activité, la CDC autorise un allègement du temps de travail de ses collaborateurs, au maximum durant les trois ans qui précèdent leur départ à la retraite.

Ce dispositif est également ouvert aux personnels à temps partiel et souhaitant conserver leur régime de travail actuel sous réserve de maintenir une quotité minimale de temps de travail de 50%.

Conditions :

- A partir de 57 ans, (sur la base d'un âge légal d'ouverture des droits à retraite à 60 ans) ; la condition d'âge doit être remplie au plus tard au 31/12/2011
- S'engager à cesser définitivement son activité à l'issue de la période couverte par l'allègement de la durée du travail ; toutefois, pour les personnels qui seraient contraints de différer leur départ en retraite (par exemple à la suite d'évolutions législatives ou réglementaires significatives dans le domaine des retraites, de changement important dans la situation personnelle...) un examen interviendra au cas par cas. Dans ce cas, le retour s'effectuerait à temps plein ou selon un régime de temps partiel de droit commun.
- Le dispositif n'est pas cumulable avec le « CEPR », la « CPAb », le « mécénat de compétences ».

Principes:

- entrée dans le dispositif au plus tard au 31/12/2011 (1^{er} janvier 2012 pour les personnes remplissant la condition d'âge en décembre 2011, l'entrée s'effectuant toujours le premier jour d'un mois civil ;
- maintien durant la période de l'intégralité des droits correspondant à un régime de travail à temps plein (sauf régime de travail inférieur à 80%)
- participation de l'employeur (par autorisation d'absence) à compter de l'entrée effective dans le dispositif
- participation du collaborateur par l'utilisation de son épargne CET ou l'utilisation de jours de congés de toute nature (CA, RTT, DG, jours de fractionnement) y compris la dotation accordée au titre de la médaille CDC pour les personnels publics et CANSSM.

La répartition des participations respectives du collaborateur et de l'employeur reprises ci-dessous exprimées en jours suivant le choix opéré en matière de régime de travail :

Contribution en Jours par an	A compter de 57 ans		A compter de 60 ans		A compter de 62 ans	
	collabo- rateur	CDC	collabo- rateur	CDC	collabo- rateur	CDC
Travail à 90%	6	16	4	18	0	22
Travail à 80%	18	26	18	26	11	33

Modalités pratiques :

- Un compteur dédié à la gestion du dispositif sera créé dans TEMPO
 - ouvert dès l'âge de 54 ans pour tout collaborateur susceptible de remplir la condition d'âge pendant la durée de l'accord et souhaitant anticiper sa contribution.
 - alimenté pour chaque année par le bénéficiaire et l'employeur, à hauteur d'un maximum annuel de jours de 22 pour un travail à 90 % et de 44 pour un travail à 80%
- Une planification établie mensuellement au moins en accord avec la hiérarchie

En cas de maladie, l'autorisation d'absence est suspendue, les jours non utilisés en fin d'année restitués au collaborateur et l'abondement employeur réajusté.

Cette mesure ayant pour objet un allègement du temps de travail des collaborateurs les plus âgés, les autorisations d'absence ne peuvent être ni reportées ni monétisées ni cumulées hormis le cas où elles permettent à l'agent de réaliser une journée complète d'absence (temps partiel 90%).



3 – 3 Mécénat de compétences

La CDC entend favoriser le mécénat de compétences en permettant aux collaborateurs volontaires d'au moins 40 ans et disposant d'un minimum de 10 ans de services effectifs dans le groupe (ou 30 ans d'activités salariées, tous employeurs confondus) de consacrer des jours à une activité dans une association partenaire de la CDC.

Modalités :

- Dès 40 ans, possibilité de 5 journées d'autorisations d'absence dans l'année ;
- A compter de 55 ans possibilité portée à 12 journées d'autorisation d'absence par an ;
- A compter de 60 ans possibilité portée à 15 journées d'autorisation d'absence par an.

Cet engagement, exclusif pour les deux derniers items du bénéfice de la mesure d'allègement du temps de travail précitée, permettra au bénéficiaire de préparer sa retraite tout en bénéficiant de l'intégralité de sa rémunération et avantages offerts à un collaborateur en fonction au sein de l'EP.

En cas d'évolution législative ou réglementaire permettant une mise à disposition des fonctionnaires au bénéfice d'associations, le dispositif donnera lieu à réexamen pour l'ensemble du personnel.

3 – 4 Ouverture de l'offre au titre du DIF

La CDC entend permettre à ses collaborateurs de plus de 55 ans de suivre des actions de formation les préparant à l'accomplissement d'un projet individuel ou à l'activité choisie pour leur retraite.

Ces actions s'imputeront sur le crédit d'heures de 120 heures qui leur est ouvert au titre du DIF et bénéficieront des mêmes modalités de mise en œuvre.

3 – 5 Télétravail

La CDC s'engage à procéder à l'examen individuel des demandes de reconduction à l'initiative des télétravailleurs en prenant en compte le critère de l'âge.

L'impossibilité de prolonger au-delà de 3 ans l'exercice des fonctions en télétravail ne sera pas opposable aux personnels de plus de 55 ans, ce qui ne devra pas ralentir l'accroissement du nombre de postes éligibles au télétravail.

Ceci s'intègre dans une démarche plus générale de développement du télétravail à l'égard de l'ensemble des personnels quels que soient leur âge et statut.

ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE

1 – Favoriser l'accès aux structures d'accueil de la petite enfance

La CDC souhaite pouvoir développer pour ses collaborateurs travaillant dans les bassins d'emploi les plus importants une action spécifique s'inscrivant dans le moyen et long terme, visant à ouvrir des droits à réservation dans des structures d'accueil de la petite enfance.

Priorité sera donnée à la réservation de lits en crèches négociée en amont d'opérations de construction ou de rénovation de structures, investissements de long terme auxquels la CDC participerait.

La CDC s'engage également sur les bassins d'emploi importants à examiner toute solution locale de type « inter entreprise ».

Les représentants des personnels seront associés aux contacts visant à promouvoir les dossiers.

La CDC s'engage à ouvrir les discussions dès 2009 afin de parvenir à réserver au minimum une vingtaine de lits sur la période.

2 - Aider les collaborateurs souhaitant s'engager dans une démarche de création d'entreprise

La CDC constitue un acteur clé du développement des Petites et Moyennes Entreprises. Elle souhaite accompagner les initiatives de ses collaborateurs en proposant une aide au financement d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Le projet fait l'objet d'un examen par la Direction sur la base d'un dossier type qui comporte les éléments nécessaires pour statuer tant sur le plan financier que technique. Le dossier est déposé à la DHEP. La Direction se réserve la possibilité de demander toute pièce complémentaire pour éclairer sa décision et juger de la viabilité du projet. La Direction s'engage à apporter une réponse sous 3 mois maximum à compter de la date de dépôt du projet.



Bénéficiaires

Ces mesures concernent les personnels de droit public et les personnels de droit privé de la CDC en activité à la CDC ayant au moins 10 ans de services effectifs à la CDC.

Ne peuvent prétendre au bénéfice de la mesure :

- les fonctionnaires d'autres administrations détachés sur des emplois conduisant à pension, ou titulaires d'un contrat de droit public, quelle que soit, dans ce dernier cas, leur position statutaire à l'égard de leur administration d'origine,
- les fonctionnaires de la CDC en position hors cadres, de disponibilité ou de congé parental.

L'intéressé ne devra pas avoir bénéficié, par le passé, d'aides à la création ou reprise d'entreprise. Par ailleurs, cette aide est exclusive de toute autre mesure.

Situation du bénéficiaire

Pour bénéficier de l'accompagnement financier, l'intéressé doit présenter sa démission. Celle-ci est irrévocable. Il est alors radié des cadres.

Par ailleurs, l'agent devra, le cas échéant, mettre fin à son contrat EPI, rembourser ses prêts personnels, demander des prêts relais immobiliers et clôturer son compte bancaire ouvert à la CDC.

Mesures financières

En cas d'accord de la Direction sur le projet, elle décide du montant de l'aide qu'elle s'engage à apporter au projet. Cette aide est plafonnée à 300 000 €. Les capitaux versés, quels qu'ils soient, sont soumis à la législation sociale et fiscale en vigueur.

Suivi des dossiers

Le versement des fonds est conditionné par la démission effective du collaborateur et la fourniture d'un Kbis attestant de l'enregistrement de l'activité.

Le bénéficiaire s'engage par ailleurs dans le cadre du suivi du dossier à fournir au terme de la première année d'activité un exemplaire de la liasse fiscale.

3 – Faciliter l'accès au logement locatif

La CDC s'engage à diversifier et renforcer l'offre de logements locatifs de toutes catégories et majoritairement conventionnés à ses collaborateurs en s'appuyant sur ses filiales. A l'horizon fin 2010, l'offre nouvelle concernera 50 logements issus d'au moins cinq programmes de logement.

Il s'agit de pouvoir ouvrir un droit prioritaire de réservation de logement à l'occasion de la réception de programmes immobiliers (rénovation ou construction) pilotés par des filiales du groupe CDC.



La CDC complétera l'offre actuelle en s'appuyant sur l'expérience acquise en ce domaine par la MSG ; elle s'engage à communiquer vers les collaborateurs sur les programmes concernés et organisera des rendez-vous périodiques avec les représentants des personnels pour assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions conduites.

4 – Congé de solidarité familiale

Les fonctionnaires, personnels sous statut CANSSM ou salariés sous convention collective CDC dont un ascendant, descendant, conjoint fait l'objet de soins palliatifs peut bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Ce congé a une durée maximale de trois mois, fractionnable.

Afin d'accompagner les personnels traversant cette situation difficile, la CDC maintiendra la rémunération du collaborateur durant un mois.

MESURES DIVERSES ET MODALITES DE SUIVI

1 – L'indemnité de départ à la retraite

Au terme de leur carrière, la CDC souhaite reconnaître et récompenser, par le versement d'une indemnité, l'investissement professionnel de ses collaborateurs partant à la retraite.

Les mesures présentées ci-dessous ne peuvent être cumulées avec les aides à la création ou reprise d'entreprise.

Objet

Les mesures proposées visent à accompagner le départ en retraite des personnels par le versement d'une indemnité de départ à la retraite (IDR).

Bénéficiaires

Les personnels de la CDC ayant au moins 60 ans et 5 ans d'ancienneté dans le groupe, bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite (IDR) calculée selon la modalité suivante : 3/12ème de la dernière rémunération annuelle brute + 1/120ème de la dernière rémunération annuelle brute par année d'ancienneté dans le groupe au moment du départ.

Cette mesure est étendue aux personnes qui bénéficieraient de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention de l'intégralité de leur droit à la retraite avant 60 ans et qui demanderaient le bénéfice de la retraite avant 60 ans.

Les fonctionnaires répondant aux conditions de l'article L-24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, c'est-à-dire parents de 3 enfants ou ayant un enfant atteint d'une invalidité supérieure ou égale à 80 % à condition qu'ils aient, pour chaque enfant, interrompu leur activité dans les conditions fixées par le décret du 10 mai 2005 ou ayant une maladie incurable ou un conjoint ayant une maladie incurable, justifiant de 15 ans de services effectifs et partant en retraite avec jouissance immédiate, avant l'âge de 60 ans, perçoivent une indemnité supplémentaire égale à 6 mois de rémunération nette globale. Il en est de même pour les agents mis à la retraite pour invalidité.

Ne sont pas visés par les présentes mesures les salariés sous régime des conventions collectives mis à la retraite par l'employeur et pour lesquels les modalités de départ restent celles prévues par la convention collective CDC.

La mesure s'applique suivant les mêmes modalités aux personnels sous statut CANSSM.

Modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ se calcule sur la base de la dernière rémunération annuelle brute perçue ramenée à temps plein pour les agents à temps partiel.

Entrent dans cette base de rémunération les éléments suivants :

- le traitement ou salaire de base y compris le 13ème mois,
- le cas échéant, l'allocation forfaitaire,
- le cas échéant le supplément familial de traitement,
- le cas échéant, la NBI,
- l'indemnité de résidence,
- l'indemnité mensuelle technique,
- les niveaux 1 à 3 inclus du régime indemnitaire pour les fonctionnaires et les personnels sous statut CANSSM.

En sont exclues toutes les primes et indemnités liées aux sujétions et aux fonctions, y compris la différentielle du régime indemnitaire pour les fonctionnaires, ainsi que les heures supplémentaires.

L'indemnité versée est imposable et cotisable selon le régime applicable au moment du versement pour chaque catégorie de personnel.

2 - L'indemnité de départ à la retraite majorée

Pour l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, partant à la retraite dans le cadre d'un dispositif légal applicable aux assurés entrés très jeunes dans la vie active, l'indemnité de départ à la retraite est majorée de 100%. Cette majoration est versée sous réserve que les intéressés demandent leur admission à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour être éligibles au dispositif dit « carrière longue ».

3 - L'accompagnement du départ en retraite qui s'effectuerait à taux réduit

Cette mesure vise à accompagner le départ en retraite des salariés ou des agents qui ne réuniraient pas le nombre de trimestres requis (durée d'assurance tous régimes confondus) au moment de leur départ à la retraite.

Conditions

- bénéficiaire d'une ancienneté au sein de l'Etablissement public de 10 ans au moins à la date du départ en retraite ;
- partir à la retraite au cours de la période couverte par l'accord à partir de leur 62ème anniversaire et jusqu'à 65 ans au plus, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Modalités

- Les salariés ou agents réunissant les conditions bénéficieront d'une prime calculée selon le barème ci-après, sur la base du traitement mensuel brut pour les fonctionnaires ou le salaire mensuel de base pour les salariés :

Nombre de trimestres manquants	Montant (traitement mensuel brut ou salaire mensuel de base)
1 à 3	1 mois
4 à 6	3 mois
7 à 9	6 mois
10 à 12	8 mois
13 à 15	10 mois
Au-delà	12 mois

- La prime de départ à taux réduit se calcule sur la base du dernier traitement mensuel brut ou salaire mensuel de base perçu ramené à temps plein pour les agents à temps partiel.

Règles de cumul

Les collaborateurs pourront également bénéficier de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues.

4 - Médaille de la Caisse des Dépôts

L'agent de droit public, ou le personnel sous statut CANSSM en position d'activité ou rémunéré par l'Etablissement public bénéficie dès qu'il justifie d'une durée de 30 ans au moins d'activité professionnelle d'une médaille délivrée sur demande par la CDC assortie d'une prime exceptionnelle de 1000€.

En outre, les personnels en fonction bénéficient sur demande :

- S'ils justifient d'au moins 35 ans d'activité professionnelle d'une dotation de 10 jours portés sur un compte temps offrant les mêmes possibilités d'utilisation qu'un CET, y compris celles qui pourraient être incluses dans un dispositif négocié de développement de l'épargne salariale au sein de l'Etablissement public
- S'ils justifient d'au moins 40 ans d'activité professionnelle d'une dotation de 15 jours.

5 - Epargne salariale

Dans l'attente du résultat de la négociation « Epargne salariale », la Direction souhaite maintenir pour 2009 pour les personnels de la CDC (tous statuts confondus) en fonction à la CDC et ayant au moins 57 ans:

- le plafond annuel de la bonification employeur au titre de l'EPI et du PEE à 2300 €
- le maximum de la bonification employeur à 3,5% pour un versement du collaborateur équivalent à 3%. Cette mesure s'appliquant aux agents de droit public titulaires d'un EPI et aux salariés titulaires d'un PEE.
- le maximum de la bonification employeur à 2,5% pour un versement équivalent à 2%. Cette mesure s'applique aux salariés titulaires d'un EPI.

*

*

*

Champ d'application et autres dispositions

L'accord s'applique sauf mention particulière à tous les personnels permanents payés par l'Etablissement Public CDC dans les conditions précisées pour chacune des mesures.

La CDC s'engage à négocier par conventionnement les modalités d'application de ces dispositifs aux collaborateurs payés permanents en fonction dans des entités extérieures

Certaines mesures prévues dans le présent accord cadre pourront nécessiter soit un accord de l'Administration, soit un texte réglementaire ; les mesures sont donc proposées sous les réserves ci-dessus.

Le présent accord fera l'objet d'un bilan à mi parcours présenté aux organisations syndicales signataires.



Fait à Paris,

Le Directeur général

Les organisations syndicales	Public	Privé sous convention collective	Privé sous statut
Pour la CGT :			
Pour la CFTC :			
Pour FO :			
Pour la CGC :			
Pour la CFDT			
Pour l' UNSA :			
Pour SUD :			

**Annexe : tableau prévisionnel des flux de sorties et d'entrées
Personnels permanents en fonction**

Prévisionnel	Publics				Privés				total			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Sorties définitives	40	61	85	113	49	50	57	68	89	111	142	181
départs en retraite	37	58	82	109	24	26	34	43	61	84	116	152
démissions					15	15	15	15	15	15	15	15
départs définitifs	3	3	3	4	10	9	8	10	13	12	11	6
Entrées	68	47	71		52	52	52		120	99	123	
Recrutements externes					37	37	37					
flux >0 détachements	3	4	3									
IRA	10	10	10									
TH	10	10	10		5	5	5					
Pacte	5	3	3									
Retours privés accord refondation					10	10	10					
Retours accord refondation	20	20	25									
Recrutements publics: concours, examens	20		20									
Solde	28	-14	-14		3	2	-5		31	-12	-19	