



ACCORD CADRE 2012-2014

Entre :

La Caisse des dépôts et consignations, sise au 56 rue de Lille - 75007 Paris, ci – après dénommée la CDC ou l'Établissement public, représentée par Monsieur Augustin de Romanet, Directeur général,

d'une part,

et Les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord :

Handwritten signatures and initials in blue ink: "A.", "PB", "AK", and a stylized "M" or "N" at the bottom right.

SOMMAIRE

====

PREAMBULE	- 3 -
CHAPITRE 1.....	- 5 -
LES GRANDS EQUILIBRES DE L'EMPLOI.....	- 5 -
1 – Perspectives sur les effectifs en fonction.....	- 5 -
2 – La consolidation du modèle d'employeur dual.....	- 6 -
3 – L'équilibre intergénérationnel.....	- 7 -
4 – L'emploi non permanent	- 7 -
CHAPITRE 2.....	- 9 -
AVANCEMENTS ET PROMOTIONS	- 9 -
3– 1 – Promotion de techniciens supérieurs et des employés	- 9 -
3– 2 – Modalités d'augmentation salariale individuelle	- 10 -
CHAPITRE 3.....	- 13 -
MOBILITE	- 13 -
1 – Les principes de la mobilité à la Caisse des Dépôts	- 13 -
2 – Les aides à la mobilité	- 14 -
2 – 1 – Les indemnités de mobilité géographique.....	- 14 -
2 – 2 – Les indemnités de mobilité fonctionnelle en cas de perte de rémunération.....	- 16 -
3 – Les services à disposition dans le cadre de la mobilité	- 17 -
CHAPITRE 4.....	- 18 -
ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE	- 18 -
1 – La facilitation de la transition entre activité et retraite.....	- 18 -
2 – La promotion des modes d'organisation du travail respectueux de l'équilibre vie familiale vie professionnelle	- 19 -
3 – Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance.....	- 20 -
4 – L'aide à la création d'entreprise	- 20 -
5 – Le mécénat de compétences	- 21 -
6 – Les congés et absences liés à la solidarité familiale	- 21 -
7 – L'accès au logement locatif	- 22 -
CHAPITRE 5.....	- 23 -
MESURES DIVERSES	- 23 -
1 – Médaille du travail	- 23 -
2 – Mesures en lien avec la retraite	- 23 -
2 – 1 – L'indemnité de départ à la retraite	- 23 -
2 – 2 – L'indemnité de départ à la retraite majorée.....	- 23 -
2 – 3 – L'accompagnement du départ en retraite qui s'effectuerait à taux réduit ...	- 23 -
3 – Santé et prévoyance	- 24 -
CHAPITRE 6.....	- 25 -
CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES	- 25 -
1 - Champ d'application	- 25 -
2 - Dispositions générales	- 25 -

SPS
AK

M. PR



PREAMBULE

L'accord cadre constitue l'élément essentiel du cadre social de l'Etablissement public. Son caractère transversal contribue à la cohésion de la communauté de travail et à sa dynamique interne.

Son horizon pluriannuel permet d'offrir de la visibilité à moyen terme aux personnels sur les dispositifs qui leur sont applicables.

L'accord cadre, tant dans sa version générale que dans sa déclinaison pour les salariés, est le centre d'une architecture conventionnelle composée d'accords ou plans d'action thématiques, notamment dans un certain nombre de champs imposés ou suscités par le législateur (égalité professionnelle, seniors, intéressement, épargne salariale...). Des sujets qui auraient pu relever précédemment d'un accord cadre sont aujourd'hui traités dans le cadre de ces thématiques.

Au premier rang de ces sujets figure la promotion de l'égalité professionnelle, véritable priorité de la gestion des ressources humaines de l'Etablissement public. A ce titre, des engagements clairs ont été pris sur les différents aspects influant sur la carrière des personnels qu'il s'agisse des promotions, avec une attention portée aux promotions dans les niveaux supérieurs, des rémunérations, des interruptions liées à la parentalité ou de l'accès à la formation. Un certain nombre de mesures relatives à l'organisation du travail visant à faciliter la parentalité sont également incluses dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle.

L'accord cadre est complété par un accord GPEC au sein duquel sont détaillés de façon pérenne le cadre de la réflexion continue autour de l'évolution des emplois et des compétences et de nombreux dispositifs d'accompagnement individuel des parcours professionnels des personnels.

Les mesures contenues dans le présent accord cadre, qui couvre la période 2012-2014, s'inscrivent pleinement dans le cadre des objectifs de la politique de gestion des ressources humaines.

Pour la période couverte par le présent accord, les priorités en termes de ressources humaines recouvrent essentiellement trois axes :

- la garantie d'un volume d'emploi stable et pérenne
 - avec un volume de recrutement en adéquation avec les départs en retraite et en cohérence avec les objectifs de maintien des équilibres entre les personnels des différents statuts et de rajeunissement des pyramides des âges

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', 'PB', 'JRS', 'ARC', and 'M'.



- avec une volonté de diminuer le recours à l'emploi non permanent et d'offrir une perspective, lorsque cela est possible, aux non permanents aujourd'hui au sein de l'Etablissement public
- la reconnaissance des personnels tout au long de leur parcours professionnel
 - avec un volume d'avancements et de promotions permettant d'offrir des perspectives de progression de carrière et de rémunération
 - avec le maintien des dispositifs de reconnaissance en milieu ou fin de carrière (médailles, indemnités de départs à la retraite)
- l'accompagnement des collaborateurs par des mesures optimisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
 - avec un accompagnement renforcé des conséquences de la mobilité au plan personnel
 - avec la pérennisation de la mesure d'allègement du temps de travail
 - avec la montée en puissance de dispositifs en matière de logement et de petite enfance

SPS
AK

M. RB
m

LES GRANDS EQUILIBRES DE L'EMPLOI

1 – Perspectives sur les effectifs en fonction

La démarche de GPEC menée au niveau de l'Etablissement public a permis de dégager les grandes tendances de l'emploi à horizon 2014.

L'Etablissement public devra faire face à une accélération du nombre de départs à la retraite par rapport à la période 2009-2011. Plus de deux tiers de ces départs concerneront des personnels de droit public.

Parallèlement, les besoins en termes d'emploi de la Caisse des Dépôts seront au moins identiques, sous la conjugaison de deux facteurs :

- la pérennité des métiers historiques de l'Etablissement public (fonds d'épargne, gestion des retraites, gestion pour compte de tiers) : en fort développement ces dernières années et en transformation à moyen terme, notamment via une évolution des systèmes d'information ;
- la poursuite de l'essor des métiers de soutien de la croissance (investissement, animation de réseaux, développement commercial, montage d'opérations...), pour accompagner les mutations des territoires.

Ces deux types d'activité auront toujours besoin de fonctions mutualisées, d'expertise et de pilotage pour les soutenir.

Dans ces conditions et à missions constantes, l'effectif pivot permanent en fonction durant la période est fixé à 5300 permanents. Il intègre ainsi les évolutions des dernières années dont l'impact sur l'effectif total a vocation à être pérenne sur la durée du présent accord.

Au vu des prévisions de départs à la retraite, le volume de recrutement minimal estimatif de personnels permanents sur la période 2012-2014 s'établit à 500. Ce chiffre inclut notamment les recrutements de fonctionnaires par concours externe, par concours interne (dans l'hypothèse où les lauréats ne sont pas issus de la Caisse des Dépôts), par détachement ou sur contrat de droit public lorsque l'absence d'un corps de fonctionnaire ne permet pas le détachement. Il comprend également les recrutements de salariés sous convention collective. En sont exclus les retours à la suite de sorties provisoires (mises à disposition, congés parentaux...) ou en application des droits au retour mentionnés ci-après.



L'effectif pivot étant fixé à 5300 permanents, le nombre de recrutements fera l'objet de réévaluations aux premiers semestres 2013 et 2014 et sera, le cas échéant, ajusté compte tenu de la réalité des départs en retraite constatés sur 2012 et 2013 et des conclusions des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences présentés en comité technique, conformément aux dispositions de l'accord de GPEC.

Dans le cadre de sa politique de recrutement, la Caisse des Dépôts s'attachera à poursuivre les objectifs stratégiques suivants :

- la consolidation du modèle d'employeur dual de la Caisse des Dépôts ;
- l'équilibre intergénérationnel ;
- la limitation de l'emploi non permanent.

Au-delà des objectifs détaillés ci-après, l'Etablissement public s'engage à porter une attention particulière à la population qui dispose d'un droit de retour prévu par des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles et qui exerce aujourd'hui dans des entités distinctes de l'Etablissement public (personnels mis à la disposition notamment).

L'Etablissement public réaffirme son engagement sur le long terme en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Une négociation sur le contenu d'un accord triennal sur le handicap sera ouverte début 2012.

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.

2 – La consolidation du modèle d'employeur dual

L'équilibre entre les différents statuts, avec la diversité et la richesse en termes de profils et de compétences qu'il induit, constitue une des principales forces du « modèle Caisse des Dépôts ».

Les départs en retraite prévus, qui concerneront majoritairement les personnels de droit public, doivent être anticipés afin de ne pas déséquilibrer ce modèle.

Tout en restant prudent sur les prévisions à horizon trois ans des départs, nécessairement soumises à aléa, l'Etablissement public est en mesure de s'engager en faveur d'une politique dynamique de recrutement externe de fonctionnaires pour les trois prochaines années.

Au global, sur la période 2012-2014 et sous réserve de la réévaluation à mi-parcours, le volume global minimal de recrutement de fonctionnaires s'établit à 320.

A ce chiffre s'ajouteront les recrutements de salariés sous convention collective, dans le respect du cadre fixé par le décret de 1998. Au sein de ces recrutements, la mobilité en provenance du Groupe sera encouragée.

JRS
AK

AM . PR

na



En cas de missions nouvelles, une réflexion sera systématiquement engagée sur le mode de pourvoi des postes créés et la meilleure adéquation entre les profils souhaités, tant en termes de statut que de niveau, et les compétences recherchés.

3 – L'équilibre intergénérationnel

L'équilibre intergénérationnel fait partie des objectifs stratégiques de l'Etablissement public.

La Caisse des Dépôts promeut dans son organisation et sa politique de recrutement la mixité des âges au sein des équipes. Celle-ci favorise, outre la valorisation des expériences de tous et la transmission des savoirs, l'échange de points de vue et l'enrichissement de la dynamique collective. La gestion dynamique des pyramides des âges y contribue et s'effectue sur la base des travaux de GPEC.

S'agissant des plus jeunes, dont le recrutement contribue au rajeunissement de la pyramide des âges, l'Etablissement public se fixe pour objectif d'atteindre un ratio de 5 % de collaborateurs de moins de 30 ans dans l'effectif permanent à la fin de 2014.

Le premier levier d'atteinte de cet objectif réside dans les concours externes de fonctionnaires (sorties d'IRA, lauréats des concours B externe ou C issus du recrutement dit « sans concours »). Il est toutefois possible qu'il ne soit pas suffisant puisque, par définition, la Caisse des Dépôts ne maîtrise pas l'âge des lauréats des concours de la fonction publique.

Pour parvenir à l'objectif, quatre leviers supplémentaires seront privilégiés :

- **en amont, la poursuite de la dynamique d'apprentissage**

L'Etablissement public s'engage à accueillir au moins 80 apprentis par an sur la période 2012-2014.

- **un effort de pérennisation des apprentis**

Pour agir sur l'effectif permanent, l'effort doit ensuite porter sur la pérennisation des apprentis.

Pour ceux qui exercent sur des métiers du décret de 1998, elle doit constituer clairement une priorité. Pour les autres, l'Etablissement public leur proposera systématiquement une formation pour l'accès aux concours de la fonction publique. Une préparation aux concours externes sur spécialité d'attaché pourra ainsi par exemple être proposée sur certains métiers.

- **l'intensification des relations avec les écoles et les universités dans des secteurs comme la finance par exemple sera encouragé**

4 – L'emploi non permanent

L'emploi non permanent ne peut pas être un mode de gestion pérenne de l'activité. L'Etablissement public entend se doter d'une doctrine d'emploi des non permanents visant à en limiter le recours aux cas strictement nécessaires et justifiés en termes d'organisation du travail. La situation des personnels non permanents actuellement en place fait l'objet d'un plan d'action.

Handwritten signatures and initials: PB, AS, AK, A., and others.



Principes de recours à l'emploi non permanent

La Caisse des Dépôts s'engage à tirer toutes les conséquences du projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

S'agissant des cas de recours aux contrats de droit public (CDP) courts (10 mois maximum), les cas prévus par le projet de loi sont les suivants : remplacement momentané de collaborateurs en congés maladie, accroissement temporaire d'activité, vacance temporaire dans l'attente du recrutement du titulaire d'un poste (possible jusqu'à 12 mois avec le projet de loi, voire 24 mois si la procédure de recrutement est infructueuse au bout d'un an). Ces cas limitativement énumérés visent notamment à éviter les pratiques de recours à des contrats courts successifs.

Quant aux contrats de droit public supérieurs à 10 mois, ils sont proscrits si le poste occupé est pérenne et entre dans le champ du décret de 1998. Le projet de loi prévoit en effet trois cas de recours :

- besoins à temps incomplet
- absence de corps de fonctionnaire (ex : médecins, experts en sécurité...)
- nature des fonctions ou besoins du service le justifiant (ex : projet d'assez longue durée mais non pérenne) – uniquement pour des emplois de cadre.

Plan d'action en faveur des personnels non permanents

Afin de limiter le recours à l'emploi non permanent, l'Etablissement public utilisera notamment le levier suivant, en lien avec l'emploi permanent de salariés :

- **la proposition au terme de trois années successives de contrat d'un CDI privé aux CDP longs travaillant au sein de l'Etablissement public dont les missions sont pérennes et correspondent à un emploi du décret de 1998**

Le potentiel est évalué à un peu plus d'une vingtaine d'agents sur la période.

SPS
AK

A . PB
m



CHAPITRE 2

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

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.

Sans préjudice des prérogatives dévolues aux délégués syndicaux notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les mesures incluses dans le présent accord cadre sont de deux natures :

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

3- 1 – Promotion de techniciens supérieurs et des employés

Promotion des techniciens supérieurs

40 promotions de techniciens supérieurs dans la qualification attaché d'études ou en chargés d'études A (en fonction de leur indice) constituent un plancher pour la période de l'accord. Ce chiffre fera l'objet d'une révision au titre de 2014 s'il ne permet pas d'atteindre un volume de promotion correspondant, sur la durée de l'accord, à 20 % des effectifs de techniciens au 31/12/2013.

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 du RH métier par :

- une note argumentée du hiérarchique
- la copie du dernier entretien d'appréciation

Handwritten signatures and initials: A, PB, SRS, AK, and a small signature at the bottom right.



- 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 25 de la convention collective CDC.

Promotion des employés

La Caisse des Dépôts s'engage à promouvoir tous les employés qui le souhaitent à la qualification supérieure d'ici 2014.

Les modalités de ces promotions seront identiques à celles prévues ci-dessus pour les promotions de techniciens supérieurs.

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 26 de la convention collective CDC.

3- 2 – Modalités d'augmentation salariale individuelle

Le dispositif de l'accord cadre 2009 concernant les augmentations salariales individuelles prenant fin le 31 décembre 2012, les mesures ci-dessous prendront effet le 1^{er} janvier 2013 pour une période de deux ans soit jusqu'au 31 décembre 2014.

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 ou égal à 1100) bénéficieront d'augmentations salariales individuelles établies à l'intérieur des fourchettes de points suivantes pour la période bisannuelle 2013-2014 :

3/4
PIK

AM - PB

DR



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 bisannuelle 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.

Les salariés mis à disposition d'entités extérieures bénéficient des mêmes garanties.

Les points sont attribués au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont attribués.

Sachant que le nombre minimal de points (18) n'est pas divisible en 2013 (première année de la période bisannuelle 2013-2014), ces points peuvent être attribués en une seule fois au cours de la période bisannuelle ou fractionnés.

Une dotation de points inférieure au minimum de la fourchette sur la période bisannuelle ne peut pas être attribuée, sauf rapport écrit défavorable du chef de service.

S'agissant des directeurs d'études dont l'indice est supérieur à 1100, en application de la convention collective, ceux d'entre eux n'ayant bénéficié d'aucun point pendant deux années consécutives ont la faculté de saisir la direction des ressources humaines, par écrit et par la voie hiérarchique, afin que soit examinée leur situation. La direction des ressources humaines se saisira d'elle-même en cas d'absence d'augmentation sur trois années consécutives.

Le calcul de l'enveloppe de points à distribuer au titre de la période bisannuelle 2013-2014 sera effectué en 2013 à partir de l'effectif dans la classification au 31 décembre de l'année 2012 et présent au 1^{er} janvier 2013. Il sera réajusté en 2014 à partir de l'effectif dans la classification au 31 décembre de l'année 2013 et présent au 1^{er} janvier 2014.

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 comprend pas :

- les 20 points attribués en cas de promotion dans une qualification supérieure
- les augmentations salariales individuelles attribuées dans le cadre de promotions consécutives à un changement de fonction

Ces points ne s'imputent pas sur les points donnés au titre de l'avancement (enveloppe bisannuelle).

Handwritten signatures and initials: A, IB, SRB, AKC, M.



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 dont l'indice est inférieur ou égal à 1100
- au choix et à l'ancienneté dans le groupe pour les employés

Le bilan des attributions des points est réalisé une fois par an et présenté aux délégués syndicaux.

SPB
AK

M. PB
m

MOBILITE

1 – Les principes de la mobilité à la Caisse des Dépôts

L'encouragement à la mobilité individuelle est un des objectifs prioritaires de la politique RH.

L'engagement des équipes RH pour développer la mobilité inter- et intra-directionnelle au sein de l'Etablissement public répond à la fois à une forte attente des collaborateurs et à la nécessité d'une bonne gestion des compétences.

Les enjeux du développement de la mobilité sont multiples:

- valoriser les expertises et les parcours professionnels ;
- développer de nouvelles compétences ;
- renforcer l'attractivité des métiers ;
- fidéliser les talents.

La gestion de la mobilité au niveau de l'Etablissement public obéit aux principes suivants :

- **transversalité et collégialité :**

Une instance a été mise en place par la DRH de l'Etablissement public pour aborder chaque mois avec les directions les perspectives de mobilité. Le comité mensuel de mobilité (C2M) permet à toutes les directions d'avoir une visibilité sur les postes à pourvoir et d'évoquer, le cas échéant, les souhaits de mobilité émis par certains de leurs collaborateurs.

La DRH de l'Etablissement a pour ambition de disposer d'un vivier interne de candidats à la mobilité, notamment en exploitant les souhaits émis par les personnels dans le cadre du futur entretien professionnel.

- **coordination :**

Au-delà de son objectif d'information, le C2M est une instance de coordination qui, par le pilotage de la DRH de l'Etablissement, permet le développement des mobilités inter-directions et le bon déploiement des processus de mobilité au sein des entités de l'Etablissement public.



- **accessibilité de l'information :**

Les postes ouverts (créations ou vacances) sont mis en ligne, sauf exception (dirigeants notamment), sur la bourse interne de l'emploi.

- **accompagnement individualisé :**

L'Etablissement public met en place, dans le cadre de l'accord de GPEC, des dispositifs permettant aux collaborateurs désireux de réaliser une mobilité de bénéficier d'un soutien dans la construction de leur parcours professionnel. Parmi ces dispositifs, le conseil en carrière et l'étude de formations seront ouverts de façon privilégiée aux collaborateurs ayant postulé sans succès sur plusieurs postes en interne à l'Etablissement public. La situation de ces personnels fait l'objet d'un examen au sein des comités de mobilité tant au niveau des directions que de l'Etablissement public.

2 – Les aides à la mobilité

2 – 1 – Les indemnités de mobilité géographique

Indemnité de droit commun

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

Le dispositif d'indemnisation, destiné à faciliter la mobilité, repose sur plusieurs principes :

- l'équité et l'objectivité, puisqu'il est fondé sur la composition de la famille, critère prépondérant, et la distance kilométrique,
- la simplicité, 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.

Calcul de l'indemnité forfaitaire à la date du 1^{er} janvier 2012

Elle est calculée sur le barème suivant :

- $4\,344,90 \text{ €} + (2\,715,59 \text{ €} \times \text{nombre de parts fiscales}) + (13,04 \text{ €} \times \text{distance exprimée en km})$

Elle comprend :

- les frais de déménagement, directement pris en charge par la CDC sur la base du moins onéreux de trois devis
- le solde (barème – frais de déménagement), qui constitue une indemnité complémentaire imposable et cotisable

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

- 19 552,04 €, jusqu'à 3 000 km

SR
AK

M. B.
ma



- 26 069,40 €, au-delà de 3 000 km

Ces plafonds sont en outre majorés de 2 715,59 € par part fiscale.

Pour les mobilités lointaines (outre-mer notamment), les frais de déménagement viennent s'ajouter à l'indemnité forfaitaire calculée a minima comme suit :

- 13 034,69 € + (2 715,59 € x nombre de parts fiscales).

Compte tenu de son mode de calcul intégrant la composition de la famille, l'indemnité forfaitaire de mobilité géographique n'est versée qu'une seule fois en cas de mobilité d'un couple d'agents de la Caisse des Dépôts.

Dans les autres cas, la prise en charge des frais de déménagement est subordonnée à la production d'un justificatif de l'employeur du conjoint attestant de la non prise en charge de ces frais. Dans le cas contraire, ces frais seront déduits de l'indemnité forfaitaire versée.

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

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

Indemnité de mobilité géographique vers des zones de revitalisation ou de la province vers l'Ile-de-France :

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 actualise *a minima* tous les deux ans la liste des implantations concernées, qui ne peuvent être des sièges de directions interrégionales. L'actualisation intervient après avis du comité technique. Cette liste est publiée dans la bourse de l'emploi.

Par ailleurs, une mobilité de province vers l'Ile-de-France rend éligible au dispositif.

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.

L'indemnité est individuelle et peut donc être versée à chaque membre d'un couple d'agents de la CDC effectuant tous les deux une mobilité.

Dans les autres cas, un soutien financier pourra également être apporté aux conjoints des collaborateurs qui effectuent une mobilité dans ces zones afin de faciliter l'installation ou la recherche d'emploi. Le montant de ce soutien, qui ne peut être versé qu'une fois sur la période, est fixé à 5000 Euros. En cas de recours aux services d'assistance décrits ci-après, le coût de ces prestations est déduit du montant versé.

Handwritten signatures and initials: M, PB, SPS, AK, and a small mark at the bottom right.



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

2 – 2 – Les indemnités de mobilité fonctionnelle en cas de perte de rémunération

L'indemnité compensatrice de rémunération

Dans le cas où la mobilité conduit à la perte d'éléments permanents de rémunération, le collaborateur concerné 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.

Modalités :

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

L'indemnité compensatrice de rémunération correspond au montant du différentiel de rémunération. Le calcul est effectué une première fois à la prise de fonction et donne lieu à un premier versement, correspondant à une année de différentiel.

Le calcul est renouvelé les deux années suivantes, à la date anniversaire de la prise de fonction, et l'indemnité versée correspond au montant du différentiel effectivement constaté par rapport à la situation du bénéficiaire, qui peut avoir évolué.

En cas de réintégration ou de changement de poste avant 3 ans, l'indemnité cesse d'être due. L'indemnité versée au titre de l'année en cours est remboursée 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, à l'exclusion de tout autre élément :

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

SPB
AK

M. PB
m



L'indemnité compensatrice de perte de part variable d'objectifs (PVO)

Dans le cas où la mobilité conduit à la perte ou à la diminution de part variable d'objectifs (PVO) cible, le collaborateur peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de PVO.

Bénéficiaires :

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 interne fonctionnelle et/ou géographique.

Modalités :

Le calcul est effectué lors de chaque campagne de versement des PVO suivant la mobilité, pendant une durée maximale de 3 ans. L'indemnité compensatrice de PVO correspond au montant versé au titre de la dernière année civile complète passée sur le poste précédant la mobilité (montant maximal), diminué le cas échéant de la ou des PVO versées au titre de l'année précédant celle au cours de laquelle l'indemnité est calculée. L'indemnité est versée dans le cadre de la campagne annuelle de versement des PVO.

En cas de mobilité externe ou de cessation définitive d'activité au cours des 3 années suivant la mobilité interne, l'indemnité compensatrice de PVO cesse d'être due. L'indemnité versée au titre de l'année de la mobilité externe ou de la cessation d'activité est calculée au prorata de la durée de présence du collaborateur dans l'Etablissement public.

3 – Les services à disposition dans le cadre de la mobilité

La Caisse des Dépôts proposera aux collaborateurs effectuant une mobilité géographique (une mobilité impliquant un changement d'implantation en Ile de France n'est pas considérée comme telle) l'accès à une palette de services lui permettant de gérer au mieux la transition.

Parmi ces services figureront :

- l'accompagnement, via une prestation de la MSG, pour la recherche d'un logement, incluant une assistance aux différentes étapes (signature du bail ou acte d'achat ...) ;
- l'appui au conjoint dans ses démarches de recherche d'un emploi ;
- l'assistance à la recherche de solutions pour la scolarisation et/ou les moyens de garde des enfants.

L'autorisation d'absence pour recherche d'appartement et déménagement suite à une mobilité géographique entraînant changement de localité de résidence est portée de 3 à 5 jours ouvrés, consécutifs ou non, pour les agents ne recourant pas aux services proposés par la MSG.

Handwritten signatures and initials in blue ink: "A", "PB", "SPB", "AK", and a small mark at the bottom right.

ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE

Le bien-être au travail passe pour les collaborateurs par une bonne articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

La Caisse des Dépôts met en place plusieurs dispositifs favorisant une meilleure articulation entre les deux.

1 – La facilitation de la transition entre activité et retraite

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, intitulé mesure d'allègement du temps de travail (MATT), 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 d'un âge correspondant à 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite à la date d'entrée dans le dispositif
- 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 » et le « mécénat de compétences ».

Principes:

- entrée dans le dispositif au plus tard au 31/12/2014 (1^{er} janvier 2015 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

JS
AK

M. - PB
m



- 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 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de 2 ans après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite	
	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 un âge correspondant à 6 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite 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%).

2 – La promotion des modes d'organisation du travail respectueux de l'équilibre vie familiale vie professionnelle

Les formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle seront mieux valorisées.

Une charte rappelant les bonnes pratiques en matière de gestion du temps sera élaborée et fera l'objet d'une large diffusion auprès de tous les personnels en 2012. Elle traitera notamment :

SPS
AK
m



- de la limitation des amplitudes horaires journalières ;
- de la programmation adéquate des réunions ;
- des délais de prévenance afin de permettre de s'organiser ;
- des horaires des réunions ;
- des plannings de congés.

Cette charte fera l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales signataires.

Par ailleurs, une étude visant à identifier des modalités d'organisation du travail innovantes et permettant d'offrir davantage de souplesse dans l'équilibre vie personnelle et vie familiale (semaine de 35 heures sur 4 jours notamment) sera réalisée et présentée courant 2012 aux organisations syndicales signataires.

3 – Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance

A compter de 2012, la Caisse des Dépôts sera couverte par un marché public permettant de réserver des places de crèches. Le dispositif sera porté par la MSG, auprès de laquelle les collaborateurs intéressés devront se faire connaître.

Sous réserve de l'existence d'une demande suffisante, la Caisse des Dépôts s'engage à réserver au minimum 40 berceaux à horizon 2014, en complément des réservations actuellement attribuées (8 berceaux).

4 – L'aide à la création d'entreprise

La CDC 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 DRHEP. 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 privé de la CDC en activité à la CDC ayant au moins 10 ans de services effectifs à la CDC.

L'intéressé ne devra pas avoir bénéficié, par le passé, d'aides à la création ou reprise d'entreprise. 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.

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.

JP
OK

AM - PB

m



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.

5 – Le 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, permettra au bénéficiaire de préparer sa retraite tout en bénéficiant de l'intégralité de sa rémunération et des avantages offerts à un collaborateur en fonction au sein de l'EP.

6 – Les congés et absences liés à la solidarité familiale

Les personnels dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Ce droit s'applique également à l'agent, le cas échéant, désigné comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Ce congé a une durée maximale de trois mois, fractionnable, renouvelable une fois.

Afin d'accompagner les personnels traversant cette situation difficile, la CDC maintiendra la rémunération du collaborateur durant un mois ou 30 jours en cas de fractionnement du congé.

Par ailleurs, sous réserve de production d'un certificat médical, 6 jours d'autorisations d'absence fractionnables pourront être accordés aux parents d'enfants majeurs lorsque ceux-ci sont atteints de pathologies lourdes ou d'un handicap. Ce nombre de jours d'absence pourra être porté à 12, sur justificatif de l'employeur du conjoint indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre.

Handwritten signatures and initials: A, PB, AR, and a small mark at the bottom right.



7 – L'accès au logement locatif

La Caisse des Dépôts offre à ses collaborateurs, via la MSG et sous conditions de ressources, un appui à l'accès au logement locatif (hors dispositif spécifique lié à la mobilité).

La direction s'engage à poursuivre la contractualisation de réservation de logements avec ses partenaires du logement social ou intermédiaire en amont de leurs projets immobiliers.

La mobilisation des organismes de l'action logement sera accrue pour améliorer l'adéquation entre leur offre et les demandes des collaborateurs.

Un effort particulier sera engagé dans les zones des bassins d'emplois concernés pour un recrutement de nouveaux collaborateurs, par la mobilisation 25 droits (uniques ou de suite) par an supplémentaires, soit un doublement par rapport au rythme annuel des attributions constaté sur la période 2009-2011.

L'accès à l'information sur les logements disponibles sera amélioré via l'accès à des portails internet permettant de consulter facilement les offres.

JS
AK

M. RB

DN

MESURES DIVERSES

1 – Médaille du travail

La direction présentera au premier semestre 2012 aux organisations syndicales signataires les résultats d'une étude sur la faisabilité, sur la base du volontariat et aux fins d'alimenter le compteur dédié à la MATT, d'une conversion sous forme de jours de la gratification allouée au titre de la médaille du travail.

2 – Mesures en lien avec la retraite

2 – 1 – L'indemnité de départ à la retraite

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévue par les dispositions de la convention collective de la CDC sont étendues aux personnels, qui bénéficieraient de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention de l'intégralité de leur droit à la retraite avant l'âge légal de départ en retraite et qui demanderaient le bénéfice de la retraite avant l'âge légal.

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.

2 – 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 ».

2 – 3 – L'accompagnement du départ en retraite qui s'effectuerait à taux réduit

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

Conditions

- bénéficier 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 l'âge légal du taux plein au plus compte tenu de la date de naissance des salariés ou agents, 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 (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 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.

3 – Santé et prévoyance

Une étude visant à établir une cartographie détaillée des régimes de santé et de prévoyance est aujourd'hui en cours au niveau du Groupe Caisse des Dépôts.

A l'issue des conclusions de l'étude, une concertation sera engagée avec les organisations syndicales courant 2012 pour en tirer les conséquences sur l'offre (types de couverture, niveaux de couverture et cotisations associées, en fonction du statut des personnels) au niveau de l'Etablissement public.

SK
AK

M. RB

DR



CHAPITRE 6

CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES

1 - Champ d'application

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 et à en informer les organisations syndicales signataires.

2 - Dispositions générales

2 – 1 – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prendra fin de plein droit le 31 décembre 2014, sans qu'il soit nécessaire de le dénoncer.
Il ne pourra être considéré comme se poursuivant à durée indéterminée au sens de l'article L 2222-4 alinéa 2 du code du travail.

2 – 2 – Suivi de l'accord

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

2 – 3 – Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé par la Direction des ressources humaines de la Caisse des dépôts auprès de la Direccte et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2 – 4 – Information des personnels

Un exemplaire du présent accord est remis, à chaque tout salarié en fonction au moment de sa signature et à tout nouvel agent embauché, en application de l'article 15 de la convention collective des agents de la Caisse des Dépôts.

2 – 5 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative des salariés sous le régime des conventions collectives, non signataire du présent accord pourra y adhérer.

AK

M. PB

M



Cette adhésion sera effective à compter du jour qui suivra celui du dépôt de l'adhésion par l'organisation syndicale concernée auprès des services de la direction

L'organisation syndicale concernée notifiera son adhésion à l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des signataires de l'accord.

2 – 6 – Révision de l'accord

Chaque partie contractante peut, à tout moment formuler une demande de révision du présent accord.

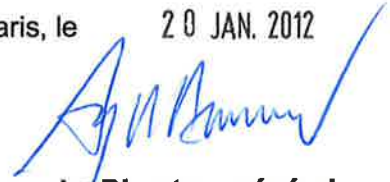
La partie à l'origine de la demande de révision doit notifier cette demande à toutes les parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagné d'un projet de rédaction sur les points faisant l'objet de la demande de révision.

Une réunion de négociation portant sur le projet de révision de l'accord doit se tenir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Handwritten signatures and initials in blue ink: a large 'M', a dot, 'PB', 'AK', and 'DR'.



Fait à Paris, le 20 JAN. 2012


Le Directeur général

Pour les organisations syndicales représentatives

La CGT,

Annie KOVACS
Jean-Pascal SURE 

La CFDT,

Patrick BOREL 

La CFE CGC,

L'UNSA Groupe CDC,

Denis RAKOTONZOZA

