



ACCORD - CADRE 2015-2017

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 Pierre René LEMAS, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

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

per
Sire
AK
CD
PB
dr

Table des matières

Préambule.....	Page 4
Une dynamique de l'emploi équilibrée pour les 3 ans à venir.....	Page 6
1- Contexte de l'emploi à 3 ans	Page 6
2- Une politique de recrutement veillant aux grands équilibres.....	Page 7
2-1 Un volume de recrutements externes défini.....	Page 7
2-2 Politique de recrutement et de professionnalisation des jeunes.....	Page 7
3- Conforter une politique d'emploi socialement responsable.....	Page 8
3-1 Insertion des personnes éloignées de l'emploi par le Contrat Unique d'Insertion....	Page 8
3-2 L'emploi non permanent : lutte contre la précarité	Page 8
Le renforcement de la mobilité interne à l'Etablissement public.....	Page 9
4- Négociation d'un accord sur la mobilité interne à l'Etablissement public.....	Page 9
5- Les aides à la mobilité.....	Page 10
5-1 Les indemnités de mobilité géographique.....	Page 10
5-2 Les indemnités de mobilité fonctionnelle en cas de perte de rémunération.....	Page 12
5-3 Les services à disposition dans le cadre de la mobilité.....	Page 13
Une politique d'avancement, de promotion et de reconnaissance professionnelle.....	Page 14
6- Avancements et promotion pour les salariés sous convention collective.....	Page 14
6-1 Promotion des salariés.....	Page 14
6-2 Modalités d'augmentation salariale individuelle des salariés de droit privé sous convention collective.....	Page 15
7- Dispositifs de reconnaissance professionnelle.....	Page 17
7-1 Médaille du travail de la Caisse des dépôts.....	Page 17
7-2 Alimentation du PEE et du PERCO par le CET.....	Page 17
7-3 Mesures de fin de carrière.....	Page 17
Une politique Ressources Humaines socialement responsable.....	Page 19
8- La qualité de vie au travail.....	Page 19
8-1 Négociation d'un accord relatif à la qualité de la vie au travail en 2015.....	Page 19
8-2 Mesure d'allègement du temps de travail et ses déclinaisons.....	Page 21
8-3 Protection sociale.....	Page 23
9- La solidarité.....	Page 24
9-1 Conditions de travail des apprentis.....	Page 24
9-2 La solidarité familiale.....	Page 24
9-3 Parentalité.....	Page 25
9-4 Accès au logement social et intermédiaire.....	Page 26
9-5 Le soutien à la création et à la reprise d'entreprise.....	Page 26
9-6 Le mécénat de compétences.....	Page 27

Dispositions générales..... Page 28

10- Champ d'application..... Page 28

11- Durée.....Page 28

12- Formalités de dépôt.....Page 28

13- Adhésion..... Page 28

14- Révision..... Page 29

15- Suivi de l'accord..... Page 29

Annexe 1..... Page 31

JRS REL AR
 CN
 PB sr

PREAMBULE

L'accord-cadre constitue le socle de la politique sociale menée par la Caisse des dépôts. Conclu pour trois années, il définit les contours des politiques de ressources humaines que conduit l'Etablissement public pour répondre tout à la fois aux aspirations professionnelles de ses personnels et aux enjeux de ses métiers.

Dans un environnement économique en pleine mutation, la Caisse des dépôts se fixe l'ambition d'assurer pleinement sa mission d'opérateur du futur et se doit à ce titre :

- d'accompagner les priorités actuelles du pays que sont le redémarrage de la croissance et la création d'emplois,
- de répondre aux attentes de plus en plus fortes de ses mandants et des collectivités locales,
- de relever les défis de l'économie de transition - transition du numérique, transition énergétique, transition territoriale, transition démographique.

Cette ambition exigeante détermine l'optimisation de ses ressources et de ses moyens et la mobilisation de ses compétences, au service prioritairement du développement, de l'investissement et de la cohésion économique et sociale. Elle implique que l'ensemble des personnels en soient pleinement les acteurs. C'est donc dans ce contexte que l'accord-cadre doit contribuer à accompagner l'Etablissement public, ses métiers et l'ensemble de ses personnels dans l'accomplissement de toutes leurs missions, de manière dynamique et solidaire, au service de l'intérêt général et de la performance collective.

La performance collective revêt tout à la fois une dimension économique, qui conditionne l'avenir de la Caisse des dépôts au service des politiques publiques, et une dimension sociale, portée par une politique de ressources humaines focalisée sur :

- le développement et la valorisation des compétences internes,
- la reconnaissance professionnelle et la recherche de l'équité dans l'exercice des droits et des devoirs des personnels, quel que soit leur statut,
- la responsabilité sociale et solidaire.

Ces axes de développement essentiels constituent la trame et le sens de l'accord-cadre 2015/2017 avec la volonté de promouvoir, au nom de la cohésion du corps social, la notion d'équilibre :

- Equilibre de la politique d'emploi :

Les parties s'accordent à ce titre sur l'objectif d'un recours prioritaire à la mobilité interne pour répondre aux besoins des métiers et d'une politique de recrutement externe assurant le remplacement des départs à la retraite, dans le respect de l'équilibre de deux tiers public/ un tiers privé au sein de l'Etablissement public. S'agissant de la mobilité interne, elles prennent ainsi l'engagement d'ouvrir dès la fin du premier semestre 2015 la négociation d'un accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
SBS
JTF
PB
07
EV

- Equilibre de la politique d'avancements, de promotion et de reconnaissance professionnelle :

Le présent accord entend assurer la reconnaissance des personnels dans le cadre d'une gestion à la fois maîtrisée de la masse salariale et équitable des statuts, en prévoyant des dispositifs d'avancement régulier et des mesures de valorisation appropriées.

Il a vocation à être mis en œuvre sans préjudice d'autres discussions touchant à la rémunération, s'agissant en particulier de l'intéressement et l'épargne salariale.

- Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les garanties individuelles et l'engagement collectif :

L'accord-cadre s'inscrit résolument dans la perspective d'une politique socialement responsable en consacrant l'engagement de négociateur au second semestre 2015 un accord sur la qualité de la vie au travail et en développant dès à présent des dispositifs liés à la solidarité sociétale, sociale, parentale...

PEL
JTS
AR
PB
CN
R

Chapitre 1

Une dynamique de l'emploi équilibrée pour les 3 ans à venir

1- Contexte de l'emploi à 3 ans

L'Etablissement public s'est engagé pour les trois prochaines années dans une stratégie de modernisation et de développement de chacun de ses métiers.

Qu'il s'agisse de son activité de tiers de confiance, de mandataire, d'investisseur ou de prêteur : l'Etablissement public entend consolider et développer ses offres, s'organiser pour être plus proche de ses mandants et partenaires, intégrer les évolutions numériques et faire face tant à une concurrence qu'à une exigence de qualité accrues. Plus que jamais il lui incombe de mobiliser ses ressources pour contribuer au développement de l'investissement et, dans ses domaines d'intervention, à la cohésion sociale.

Parallèlement, au regard du contexte économique et financier actuel (baisse des taux, faible inflation...), l'Etablissement public inscrit son action dans la recherche d'une plus grande maîtrise de ses coûts.

Pour y parvenir, l'Etablissement public s'appuie sur la mobilisation des savoir-faire et des compétences de ses personnels.

Au regard de ces objectifs de développement, les travaux de gestion prévisionnelle des emplois mettent en évidence :

- o une stabilité des « effectifs permanents en fonction » depuis 2012 et de l'équilibre entre les personnels de droit public et de droit privé autour de deux tiers/un tiers depuis 2014,
- o un nombre de départs à la retraite estimés à au moins 500 sur la période 2015-2017,
- o un besoin en termes d'emplois au global stable, prenant en compte les perspectives de développement ou d'évolution différenciées selon les filières métiers telles qu'analysées et partagées lors des commissions thématiques Emploi – Formation du Comité technique,
- o un nécessaire renforcement des compétences dans certaines filières métiers, compte tenu des transformations des activités et de l'environnement,
- o l'enjeu majeur que constitue la mobilité interne.

Handwritten notes in blue ink: "JPS", "REL", "A.R.", "CN", "PB", "82".

Réaffirmant sa volonté de maintenir le modèle social qui le caractérise, l'Etablissement public s'engage pour les trois ans à venir à mettre en œuvre une dynamique d'emploi équilibrée qui assure le renouvellement et le développement des compétences, en cohérence avec les besoins des métiers en :

- organisant une plus grande fluidité au sein du bassin d'emploi interne par le biais d'un renforcement de la mobilité et le développement des parcours professionnels,
- limitant au plus juste le recours aux recrutements externes et à l'emploi temporaire, en diversifiant notamment les viviers de recrutement,
- réallouant les effectifs à l'occasion des départs et en fonction des besoins, dans le respect de l'équilibre entre l'emploi public et l'emploi privé.

Dans le même temps, l'Etablissement public affirme son engagement socialement responsable par l'amplification de son action en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et de la lutte contre la précarité.

2- Une politique de recrutement veillant aux grands équilibres :

2-1 Un volume de recrutements externes défini

Sur la base des besoins des métiers pour les trois ans à venir, l'Etablissement public confirme sa volonté de poursuivre la tendance observée d'une stabilisation du volume d'emplois global, soit un effectif pivot de 5 460, et de l'équilibre public/privé.

Ainsi, pour répondre aux besoins de consolidation et de développement des missions de la Caisse des dépôts et pour assurer le remplacement des départs à la retraite, le volume de recrutements pérennes estimés sur la période 2015-2017 sera de l'ordre de 500 (hors recours aux contrats de droit public et hors ré internalisations), le recrutement de personnels de droit privé s'élevant en tant que de besoin dans le cadre du décret du 13 juillet 1998 modifié, à environ 150.

Ce niveau de remplacement s'entend, dans le respect de l'équilibre de deux tiers public/ un tiers privé, au sein l'Etablissement public pris dans son ensemble.

Il s'entend aussi hors impacts particulièrement significatifs des modifications du périmètre des missions de la CDC.

2-2 Politique de recrutement et de professionnalisation des jeunes

En cohérence avec les valeurs attachées à ses missions d'intérêt général et sa qualité d'employeur dual, l'Etablissement public affirme également son engagement en matière de professionnalisation et de pérennisation de l'emploi des jeunes.

Il confirme donc son souhait d'intensifier l'effort d'intégration des apprentis au sein du personnel permanent de droit privé en augmentant de 25% le taux de transformation des contrats d'apprentissage en CDI, qui passera de 15% à au moins 19%. Ces transformations bénéficieront aux apprentis dont les contrats arrivent à échéance dans l'année (directement à l'issue de la formation ou à la fin d'un CDP qui aurait succédé à un contrat d'apprentissage au cours d'une période inférieure à un an). Sur ces bases, l'effort de pérennisation de l'emploi de jeunes en apprentissage s'élèverait à 30 environ sur la période de l'accord.

SR
PCL
CA
PB
AK
SR

3- Conforter une politique d'emploi socialement responsable

L'Etablissement public entend, pour les prochaines années, intensifier sa mobilisation en faveur de l'insertion sur le marché du travail de personnes éloignées de l'emploi et de la lutte contre la précarité.

3-1 Insertion des personnes éloignées de l'emploi par le Contrat Unique d'Insertion

La Caisse des dépôts est, en raison de ses missions, un acteur qui contribue à la cohésion du tissu social. A ce titre, outre son propre effort de recrutement, il est de son rôle et de s'engager en faveur de la mobilisation nationale pour l'emploi, et plus particulièrement, de donner la possibilité à des personnes éloignées de l'emploi de renouer avec le monde du travail.

A cet effet, l'Etablissement public accroît son effort sur la période 2015-2017 et décide d'accueillir chaque année 40 CUI, sur des contrats d'une durée qui peut aller de 6 mois à 2 ans voire 5 ans dans les conditions prévues par la loi (personnes âgées de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minimum social ou reconnues travailleurs handicapés). L'engagement est pris de proposer à 90% d'entre eux des contrats d'une durée globale de 2 ans renouvellement compris.

Au cours de leur contrat, l'Etablissement public mobilisera des dispositifs de formation et d'accompagnement pour aider ces personnes à la construction d'un projet professionnel. A l'issue et sur la base de ce projet professionnel, l'Etablissement leur apportera tout l'appui nécessaire à la recherche d'un emploi, en activant notamment son réseau (groupe et partenaires).

3-2 L'emploi non permanent : lutte contre la précarité

L'Etablissement public réaffirme son engagement de pourvoir à l'ensemble de ses besoins pérennes par recrutement sous statut ou CDI et de limiter le recours, par exception, à l'emploi non permanent et à l'intérim aux cas strictement nécessaires et justifiés en termes d'organisation du travail.

Dans ce cadre, l'Etablissement public décide de prolonger pour la période 2015-2017 son action, tant en termes de gestion prévisionnelle des besoins que de contrôle, pour prévenir la reconstitution de situations maintenant de façon continue des agents en CDP sur besoins temporaires, tout en ayant le souci de valoriser les compétences apportées par les contractuels. Il stipule ainsi que le recours à des agents contractuels au titre de l'accroissement temporaire d'activité (cf. article 6.sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée) ne devra pas dépasser le plafond de 3% de l'effectif permanent.

Nonobstant ce taux, il sera procédé à un examen systématique des situations des personnels employés de manière répétée pour ce motif et à la recherche de solutions appropriées pour effectuer un recrutement pérenne, notamment par un CDI de droit privé dans le respect des catégories d'emplois énumérées par le décret du 13 juillet 1998.

L'Etablissement public procédera, dans le trimestre suivant la signature du présent accord, à un examen partagé avec les organisations syndicales représentatives, des situations constatées en 2015 afin d'engager des mesures adaptées au 2^{ème} semestre de la même année.

SRB AIR
CN
PB JV

Chapitre 2

Le renforcement de la mobilité interne à l'Etablissement public

Le développement des collaborateurs et la capacité à leur offrir des perspectives d'évolution professionnelle constituent un levier essentiel de la dynamique d'emploi de l'Etablissement public. A ce titre la mobilité est un objectif prioritaire au cœur de l'équilibre général de la politique d'emploi car elle permet :

- d'apporter une réponse appropriée aux besoins des métiers tout en valorisant les compétences et les parcours individuels,
- de contribuer à mobiliser toutes les compétences internes au service des missions de l'Etablissement public tout en répondant aux aspirations individuelles,
- de faciliter la réallocation des ressources pour répondre aux besoins nouveaux tout en offrant des perspectives d'évolution professionnelle.

4- *Négociation d'un accord sur la mobilité interne à l'Etablissement public*

Partageant cette volonté, les parties s'accordent pour placer la mobilité individuelle au rang des objectifs prioritaires des années à venir et pour négocier un accord dédié à cette thématique. Cette négociation sera engagée avant le 30 juin 2015 et visera, notamment, à :

- réaffirmer la place de la mobilité interne afin de pourvoir les postes,
- renforcer les liens entre GPEC et mobilité (impacts des projections d'évolutions d'activité, identification des passerelles entre filières et entre emplois, ...),
- développer les parcours liés aux passerelles issues de la GPEC,
- accompagner et développer la mobilité interne grâce à la formation interne,
- rénover les règles et les modalités opérationnelles de gestion de la mobilité (processus, instances, outils, dispositifs comme le Contrat Mobilité Formation...), avec une exigence particulière sur l'anticipation et l'accompagnement des retours suite à MAD, détachement,...
- étudier les conditions de mise en œuvre de « tableaux de mouvements » en cours d'année,
- atténuer voire neutraliser les effets de la mobilité sur les perspectives d'avancement,
- mettre en place des indicateurs.

Handwritten initials: JBS, PRL, AK, CN, PB, SV

5- Les aides à la mobilité

Sans attendre la mise en place de cet accord dédié à la mobilité, le présent accord-cadre confirme d'ores et déjà la mise en œuvre des dispositifs d'aide à la mobilité et la mise à disposition de services ci-dessous. Ils s'appliquent en toute hypothèse jusqu'au terme du présent accord et auront vocation à être intégralement repris dans l'accord thématique.

5 - 1 Les indemnités de mobilité géographique

Indemnité de droit commun

Les personnels bénéficient d'un accompagnement financier d'aide à la 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 en fonction au sein de l'Etablissement public, qui justifient d'au moins 3 ans de service effectifs à la CDC, accomplis au sein de la même résidence administrative et effectuant une mobilité interne les conduisant à changer de résidence administrative (les implantations d'Ile de France constituent une seule résidence administrative)

Lorsque la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur ou en cas de rapprochement de conjoint, la condition des 3 ans n'est pas requise.

Calcul de l'indemnité forfaitaire à la date du 1er janvier 2015 :

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
- 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 :

- $13\,034,69 \text{ €} + (2\,715,59 \text{ €} \times \text{nombre de parts fiscales})$.

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.
Le collaborateur dispose au maximum d'une année à compter du jour de sa demande pour apporter les justificatifs nécessaires au traitement de sa demande.

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 sont indexés sur la valeur du point d'indice fonction publique, quel que soit le statut des collaborateurs.

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

L'aide à la mobilité est complétée par un dispositif incitatif pour certaines régions qui s'appuie 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 bruts 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 bruts. En cas de recours aux services d'assistance décrits ci-après, le coût de ces prestations est déduit du montant versé.

En cas de changement de poste du collaborateur entraînant un changement de résidence 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.

AK
SP
AN
PB
SW

5-2 Les indemnités de mobilité fonctionnelle en cas de perte de rémunération

5-2-1 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.

Cette condition des 3 ans n'est pas requise lorsque la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur.

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.

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.

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 :

Pour les salariés de droit privé sous convention collective :

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

Les indemnités versées au titre de la résidence géographique (indemnité de résidence, indemnité de cherté Ile de France, indemnité de vie chère,...) ne sont pas prise en compte dans le calcul.

5-2-2 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.

Cette condition de 3 ans n'est pas requise lorsque la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur.

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.

5- 3 Les services à disposition dans le cadre de la mobilité

L'Etablissement Public propose 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 leur permettant de gérer au mieux la transition.

Parmi ces services figurent :

- 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.

SPS AK
PB CN
RB SV

Chapitre 3

Une politique d'avancement, de promotion et de reconnaissance professionnelle

Le présent accord-cadre s'inscrit, pour les trois prochaines années, dans le cadre des principales orientations suivantes :

- assurer la reconnaissance des personnels dans le cadre d'une gestion maîtrisée de la masse salariale,
- veiller à une gestion équitable des statuts tout en respectant leurs règles spécifiques.

A cette fin, celui-ci :

- fixe des principes et des perspectives d'avancement et de promotion adaptés à chaque population sur la période,
- prévoit des dispositifs de reconnaissance, notamment en fin de carrière.

6- Avancements et promotion pour les salariés 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.

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 salariés,
- Les modalités d'augmentation salariale individuelle.

6- 1 Promotion des salariés

6 - 1- 1 - Promotion des techniciens supérieurs

L'Etablissement public vise un potentiel de promotions équivalent sur la période de l'accord à 20% de l'effectif des techniciens supérieurs au 1^{er} janvier 2015 dans la qualification d'attaché d'études ou de chargé d'études A (en fonction de leur indice), sur la base des demandes portées par les directions métier et des demandes individuelles exprimées par les collaborateurs à leur initiative.

Ce dispositif de promotions est fondé sur la reconnaissance des qualifications, des compétences et des acquis de l'expérience au terme d'un processus de validation objectif et transparent.

JK
AL
AK
PB
SV

A cet effet, chacun des candidats constituera un dossier comprenant :

- son CV lui permettant de valoriser son parcours,
- 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 supérieur hiérarchique,
- la copie du dernier entretien d'appréciation,
- une définition du poste (correspondant au niveau de classification supérieure) 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 Direction des Ressources Humaines. 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 techniciens supérieurs, qui se substitue à celui prévu à l'article 25 de la convention collective CDC.

6 - 1- 2 – Autres promotions :

Des promotions dans les qualifications de cadre seront réalisées chaque année. Ce processus de promotion se fonde sur les propositions des directions à partir de l'évaluation professionnelle des salariés concernés ; les promotions sont soumises pour décision à la Direction des ressources humaines.

6- 2 Modalités d'augmentation salariale individuelle des salariés de droit privé sous convention collective

La Caisse des Dépôts entend promouvoir un dispositif assurant aux salariés des perspectives de progression salariale régulière et permettant aux responsables hiérarchiques d'exercer pleinement leur rôle en matière de reconnaissance de leurs collaborateurs.

6-2-1 Augmentations individuelles

Tout salarié en activité au sein de l'Etablissement public relevant des classifications suivantes (Technicien supérieur, Attaché d'études, Chargé d'études A, Chargé d'études B et Directeur

d'études à l'indice) bénéficiera à ce titre, sauf rapport écrit défavorable de son responsable hiérarchique, d'augmentations salariales individuelles sur la période 2015-2017.

Ces augmentations individuelles, pour chaque salarié dans la qualification suivante - 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-, s'établiront dans une fourchette comprise entre 30 points minimum et 90 points maximum au total sur les trois années couvertes par le présent accord. Ce plafond pourra être dépassé à titre exceptionnel sur la base d'un rapport motivé de son responsable hiérarchique par décision du directeur des ressources humaines. Dans ce cas, les points attribués au-delà du plafond de 90 points viendront s'ajouter à l'enveloppe annuelle de points dédiée aux augmentations individuelles.

Sauf situations à l'appréciation de la hiérarchie, ces augmentations seront attribuées au minimum deux fois sur la période trisannuelle.

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

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

La situation des salariés partant en retraite sur la durée du présent accord sera examinée, sous réserve de leur appréciation professionnelle, de manière à leur garantir le bénéfice d'une attribution de points prenant en compte la durée de l'exercice de leur fonction.

L'enveloppe de points à distribuer au titre de chaque année de la période trisannuelle, nécessaire pour assurer la mise en œuvre de ces dispositifs, fera l'objet d'une négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux de l'Etablissement. Les enveloppes de points qui seront déterminées pour les années 2016 et 2017 ne pourront être inférieures à 80% de l'enveloppe de points distribuée au titre de l'année 2015 établie à 25 200 points. Cette enveloppe minimale ainsi définie est calculée sur la base de l'effectif et de la répartition des salariés sous le régime des conventions collectives par qualification au 1^{er} janvier 2015. Elle sera réévaluée en cas d'évolutions significatives de ces paramètres afin de tenir compte notamment des réinternalisations.

Chaque Directeur d'étude à un indice supérieur à 1100 points bénéficie d'une garantie d'augmentation de 2% de sa rémunération indiciaire annuelle brute sur l'ensemble de la période de l'accord.

La définition de l'enveloppe totale de points annuels dédiée aux augmentations de ces personnels fera l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

L'ensemble de ces dispositifs est défini au regard des prévisions d'inflation pour les trois années couvertes par le présent accord et serait réexaminé par les parties en cas d'évolutions significatives.

6-2-2 Impact des promotions sur les rémunérations individuelles

Il est attribué 20 points en cas de promotion dans une qualification supérieure (hors promotions « automatiques »).

L'enveloppe de points définie chaque année à l'issue des négociations annuelles obligatoires ne comprend pas ces 20 points attribués au titre de la promotion ni 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.

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

7- Dispositifs de reconnaissance professionnelle

7-1 Médaille du travail de la Caisse des dépôts.

L'Etablissement public confirme sa volonté de reconnaître, pour tout collaborateur, son engagement durant toute une vie professionnelle en lui remettant une médaille du travail à cet effet.

La convention collective définit le dispositif accompagnant la remise de médaille du travail pour les personnels de droit privé.

Une étude sur la faisabilité, sur la base du volontariat et aux fins d'alimenter la MATT, d'une conversion sous forme de jours de gratification allouée au titre de la médaille du travail aux salariés sous le régime des conventions collectives, sera réalisée pour être présentée aux organisations syndicales signataires, au second semestre 2015.

7-2 Alimentation du PEE et du PERCO par le CET

Les parties conviennent de l'enjeu que constituerait l'alimentation du PEE/PERCO par les sommes provenant d'un compte CET. A cette fin, une étude sera engagée avant la fin du premier semestre 2015 afin d'en déterminer la faisabilité.

7-3 Mesures de fin de carrière

7-3-1 L'indemnité de départ à la retraite

L'Etablissement public 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 tout dispositif d'aide à la création ou reprise d'entreprise ou de départ pour projet personnel.

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

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink: JPS, PEL, AKC, PR, CN, SV.

7 -3 - 2 L'indemnité de départ à la retraite doublée

Pour l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, partant à la retraite par anticipation 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 doublée. Elle est calculée dès que les droits sont ouverts, et n'est pas revalorisée y compris si la personne poursuit son activité au-delà de cette date. Elle est versée au moment du départ à la retraite.

Le départ est obligatoirement fixé au maximum à la fin du 6^{ème} mois civil suivant le mois au cours duquel le collaborateur a acquis le droit de partir à la retraite pour carrière longue.

Ce dispositif d'indemnité doublée ne peut être cumulé avec tout autre dispositif d'aide au départ à la retraite, notamment la MATT, sauf pour les collaborateurs entrés dans le dispositif au plus tard le 1^{er} février 2015 et qui remplissaient les conditions d'éligibilité au plus tard le 31 décembre 2014.

7 - 3 - 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 entraînant une décote. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de départ en 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 l'âge légal minimum de départ à la retraite et jusqu'à l'obtention du taux plein (c'est-à-dire la suppression de la décote) au plus, compte tenu de la date de naissance des salariés, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Modalités :

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

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.

7 -3 - 4 Règles de cumul

Les différents dispositifs de majoration de l'indemnité de départ à la retraite ne sont pas cumulables entre eux.

Handwritten notes:
 JB
 RL
 AH
 CA
 PB
 SV

Chapitre 4

Une politique Ressources Humaines socialement responsable

L'Etablissement public confirme sa volonté d'inscrire sa politique des ressources humaines pour les trois années à venir dans le cadre d'une orientation socialement responsable.

Cette orientation est mise en œuvre dans deux domaines :

- la qualité de vie au travail, à travers notamment les enjeux liés à la prévention, à l'organisation et aux conditions de travail
- la solidarité

8- La qualité de vie au travail

8-1 Négociation d'un accord relatif à la qualité de la vie au travail en 2015.

8-1-1 La qualité de vie au travail : une priorité pour 2015

L'Etablissement public s'est engagé dans une dynamique de transformation interne pour mieux jouer son rôle et accroître ses interventions. La mise en œuvre de cette dynamique a pour corollaire l'évolution de ses métiers, de l'organisation de ses services et des conditions d'activité des agents. L'accompagnement de ces changements dans les meilleures conditions suppose de placer le travail au cœur de la réflexion sur l'organisation.

Dans cette perspective, la qualité de vie au travail constitue un enjeu primordial en permettant aux agents d'être, de manière effective, partie prenante de leur situation de travail. Le bien-être au travail est, en effet, un élément essentiel de la réussite collective, la qualité des relations humaines et sociales au plan individuel et collectif constituant un facteur de l'efficacité économique. Dans ce contexte et au regard de l'évolution des outils de travail (numérique...) et des modes d'organisation du travail, l'Etablissement public souhaite s'inscrire résolument dans la démarche menée au niveau national pour la Fonction publique et le secteur privé.

Dans ce cadre, l'Etablissement public placera le thème de la Qualité de vie au travail au centre du dialogue social sur toute la durée de l'accord-cadre 2015-2017.

8-1-2 La notion de qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail relève d'approches et de pratiques diversifiées - tant collectives qu'individuelles - qui ont pour finalité de concilier la qualité des conditions de vie au travail et la qualité du service.

Il s'agit d'une démarche visant :

- à établir un cadre de travail facilitant le partage de l'information, les échanges entre agents, entre les agents et leur hiérarchie,
- à adapter un mode d'organisation du travail respectueux des temps personnels,
- et à favoriser, en conséquence, la participation et la responsabilisation des agents aux décisions selon leur place et leur expertise.

La qualité de vie au travail naît à la confluence de grandes thématiques qui structurent la vie professionnelle des agents :

- le travail et son organisation (par son contenu, l'accompagnement du changement, l'articulation vie professionnelle/vie privée),
- les relations sociales et professionnelles (par la reconnaissance et la participation aux décisions),
- l'environnement de travail (par la sécurité et la santé, les conditions de travail) et la formation professionnelle (par l'acquisition des compétences, la mobilité, l'accompagnement de l'évolution des carrières).

Elle recoupe, par ailleurs, les dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux et à l'égalité professionnelle femmes /hommes.

8-1-3 Négociation d'un accord sur la qualité de vie : axes de travail

Partageant la volonté de promouvoir la qualité de vie au travail, les parties signataires s'engagent à négocier un accord spécifique sur ce thème au cours du second semestre 2015. Celui-ci déclinera, notamment, les deux axes de travail suivants :

- Une organisation du travail favorisant la culture du collectif de travail et le bien-être au travail au travers des thèmes suivants :

- Améliorer par une démarche participative l'organisation collective du travail et mieux reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail ;
- Encourager la mise en place d'espaces ou de modalités d'information et d'expression des personnels sur l'orientation, le contenu et l'organisation du travail;
- Promouvoir des dispositifs d'appui des responsables hiérarchiques pour prévenir et accompagner des situations difficiles ;
- Accompagner et soutenir le management dans la promotion de la qualité de vie au travail pour lui permettre d'exercer pleinement ses missions et de disposer de marges de manœuvre appropriées pour agir sur l'organisation du travail ;
- Développer des parcours de formation, notamment en matière de droit social, de compétences RH, de pratiques managériales ;
- Dans le prolongement des initiatives engagées en faveur de la prévention des RPS, approfondir les démarches de prévention des altérations de la santé physique et mentale (en termes de prévention primaire, secondaire et tertiaire) et renforcer les conditions du « mieux vivre » en commun.

Handwritten signatures and initials in blue ink: JRS, REL, ART, CR, PB, and a stylized signature.

- Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée visant à :
 - Approfondir les actions touchant à la gestion du temps (en particulier le respect de la Charte du 24 mai 2013) ainsi que de l'usage des TIC ;
 - Mettre en place ou approfondir des dispositifs, outre ceux d'ores et déjà prévus et définis par le présent accord touchant à la parentalité et à la solidarité familiale (cf. articles 9-2 et 9-3), permettant de mieux concilier l'organisation du travail avec la vie privée telles que, notamment, la problématique des transports, l'étude de solutions de transformation de temps en CESU....

Les propositions soumises à la négociation pourront s'appuyer, chaque fois que nécessaire, sur les préconisations des CHSCT à compétences nationale et locale.

8-2 Mesure d'allègement du temps de travail et ses déclinaisons

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 à 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. Pour les travailleurs reconnus handicapés au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées, la possibilité du départ anticipé sera prise en compte pour la détermination du droit à entrer dans le dispositif de la MATT.
- 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 à la 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. Dans le cas où un collaborateur ne respecte pas son engagement de départ à la retraite à l'issue de la MATT sans accord de l'administration ou en cas de sortie anticipée du dispositif, il devra rembourser la CDC de la totalité de la contribution employeur qui lui a été versée au titre du dispositif, prioritairement par prélèvement sur les droits à congés, puis si nécessaire par prélèvement sur rémunération. Dans ce dernier cas, s'agissant des salariés sous convention collective, le prélèvement sera effectué sur la base de la rémunération annuelle brute de base selon la règle du 1/22^{ème}. Par ailleurs, il ne pourra plus bénéficier une nouvelle fois de la MATT.

Une commission de suivi sera informée périodiquement des demandes de sortie anticipée du dispositif ou de départ différé.

JRS PRL Att
PB CN SV

- Le versement de l'IDR dans les conditions définies à l'article 7-3-1 du présent accord est attaché à la date à laquelle le bénéficiaire s'est engagé à cesser définitivement ses activités, suite à son entrée effective dans la MATT.

Règles de cumul :

Le dispositif n'est pas cumulable avec le CEPR, le mécénat de compétence, et une organisation en télétravail sur trois jours par semaine.

Principes :

- Entrée dans le dispositif au plus tard au 31 décembre 2017 (1^{er} janvier 2018 pour les personnels remplissant la condition d'âge en décembre 2017, l'entrée s'effectuant toujours le premier jour d'un mois civil).
- Maintien durant la période de l'intégralité des droits correspondant au régime de temps de travail ; la MATT est en effet neutre sur le régime de travail du collaborateur. Par exemple, un collaborateur à temps partiel qui demande à reprendre ses fonctions à temps plein pour bénéficier d'une journée d'absence par semaine dans le cadre d'une MATT à 20 %, bénéficiera de ses droits sur la base d'un temps plein.
- 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).
- Dès l'entrée dans le dispositif MATT, création d'un compteur dédié dans Tempo alimenté chaque année par le bénéficiaire et l'employeur selon les modalités ci-dessous.

Les participations respectives du collaborateur et de l'employeur sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'allègement du temps 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	
	Collaborateur	CDC	Collaborateur	CDC	Collaborateur	CDC
MATT à 10 %	6	16	4	18	0	22
MATT à 20 %	18	26	18	26	11	33

Modalités pratiques :

- 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.
- Les autorisations d'absence ne être peuvent ni reportées, ni monétisées, ni cumulées, hormis le cas où elles permettent à l'agent de réaliser une journée complète d'absence (temps partiel à 90 %). Dans ce cas, le collaborateur est autorisé à reporter une demi-

JFB
rel
AK
B. CH
RV

journee d'absence sur la semaine suivante ; la consommation par anticipation d'une demi-journee sur une semaine precedente n'est pas permise.

Les jours MATT ne peuvent être consommés qu'au cours d'une semaine comportant au moins une journée travaillée sur site.

Situations particulières :

Les conditions, principes et modalités pratiques définies ci-dessus s'appliquent aux déclinaisons de la MATT prévues depuis 2013 dans deux situations particulières à savoir :

- La « MATT carrières longues » qui, pour tenir compte des décrets relatifs aux carrières longues, modifie les conditions d'entrée dans la MATT pour les collaborateurs répondant aux conditions spécifiques à ce type de départ.
- La « MATT bonifiée » prévoyant la possibilité d'accéder à la MATT dans le cadre d'une contribution employeur majorée, pour les collaborateurs qui, à l'âge légal de départ à la retraite, ne disposent pas du nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein ou dont la pension est minorée du fait d'une activité à temps partiel au cours de la carrière.

Ces déclinaisons sont prorogées jusqu'à la fin du présent accord.

8-3 Protection sociale

Les dispositifs de couverture santé /prévoyance constituent un élément important d'une politique ressources humaines responsable contribuant à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des personnels, grâce à une protection assurée face à la maladie, l'invalidité ou le décès.

C'est dans cet esprit que l'Etablissement public reste attentif à garantir à l'ensemble des bénéficiaires une couverture santé/prévoyance de qualité.

Toutefois, l'évolution actuelle de la réglementation en la matière et son impact potentiel sur les cotisations ne permettent pas à ce jour de disposer d'une vision stabilisée des conséquences sur les modèles de protection sociale de l'Etablissement public, qui, compte tenu de sa nature duale, diffèrent selon les statuts.

Dans ce cadre, un séminaire réunissant direction et organisations syndicales représentatives sera organisé dans l'année 2015 afin de mieux partager les enjeux et les conditions d'évolution possibles pour les années à venir en associant les professionnels de la protection sociale. Cette réflexion s'inscrira par ailleurs dans le respect des prérogatives des délégués syndicaux et des instances de concertation concernées dans le cadre du dialogue social relatif à ce sujet.

REL AK
YRS
CD PB
AV

9- La Solidarité

L'intérêt général, l'exemplarité figurent parmi les valeurs fondatrices de la Caisse des dépôts. En cohérence avec ses valeurs, l'Etablissement public souhaite développer les dispositions liées à la solidarité notamment envers les jeunes, la parentalité, les personnes rencontrant des situations familiales particulièrement difficiles, etc...

9-1 Conditions de travail des apprentis

En cohérence avec ses missions d'intérêt général et son statut d'établissement public, la Caisse des dépôts s'investit dans la formation et la professionnalisation de jeunes, grâce en particulier à l'apprentissage.

Dans le cadre du présent accord, elle amplifie son effort de pérennisation de l'emploi d'apprentis par le recrutement en contrat à durée indéterminée sur des emplois du décret du 13 juillet 1998 modifié (cf. article 2-2 du présent accord).

Dans le prolongement de cette politique, l'Etablissement public souhaite offrir aux apprentis des conditions d'accueil, d'emploi et de garanties sociales au plus proche de la communauté de travail à laquelle ils participent durant leur formation, cette volonté d'harmonisation devant tenir compte toutefois d'un cadre juridique complexe lié au statut public et à la qualité d'employeur dual de la Caisse des dépôts.

Dans cet esprit et sans préjudice des conclusions issues des travaux actuels menés dans la fonction publique, l'Etablissement public s'engage dès à présent sur deux orientations permettant aux apprentis de mieux s'intégrer durant leur apprentissage aux équipes les accueillant.

- D'une part, il sera procédé à l'examen d'un dispositif tendant à aligner les conditions d'octroi et de prise de jours de congés des apprentis sur celles applicables aux personnels de l'Etablissement public ;
- D'autre part, l'Etablissement public initiera une gratification liée à la qualification acquise par l'apprenti, d'un montant de 80 euros bruts par mois d'apprentissage au sein de l'Etablissement public. La dite gratification sera versée au terme de chaque période d'apprentissage.

Cette mesure s'applique à l'ensemble des apprentis de l'Etablissement public dont le contrat est en cours sur la période du présent accord.

9-2 La solidarité familiale

9-2-1 Congés et absences liés à la solidarité familiale

Les salariés sous convention collective CDC 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, ont 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.

SKS
REL
AK
ON
PB
JW

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.

Cette mesure est étendue aux cas de situation de dépendance médicalement reconnue concernant un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, ou encore une personne partageant le même domicile.

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 jours, sur justificatif de l'employeur du conjoint indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre.

9-2-2 Dons de jours de repos non pris

Les conditions de mise en place à l'Etablissement public d'un système de dons de jours de repos non pris pour l'ensemble des personnels quel que soit leur statut seront définies au terme des travaux engagés au cours des 3 mois qui suivent la signature du présent accord.

Ce système sera à adapter en tant que de besoin en fonction du décret d'application dans la Fonction publique non encore publié.

Sa conception fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales représentatives sur la base des principes suivants :

- Don possible pour les jours RTT, DG et boni ; prioritairement ceux déposés sur CET,
- Don anonyme,
- Bénéficiaire ayant consommé tous ses congés, y compris le CET,
- Pas de don affecté à un bénéficiaire en particulier,
- Création d'une bourse gérée par l'employeur avec des modalités de dons à définir et garantie par l'employeur qui apportera une contribution de départ,
- Extension à d'autres situations (exemple : ascendants dépendants, enfants de plus de 20 ans).

Une commission de suivi sera créée dans le cadre de laquelle les organisations syndicales représentatives seront représentées.

9-3 Parentalité

9-3-1 Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance

L'Etablissement public poursuivra son effort sur la période du présent accord en faveur de l'accueil de la petite enfance. Sous réserve de l'existence d'une demande suffisante, la Caisse des Dépôts s'engage à réserver au moins 50 berceaux à horizon 2017.

9-3-2 Adaptation de la gestion du temps pour l'accueil d'un enfant au sein du foyer

L'Etablissement public a le souci de faciliter la vie des parents accueillant en leur foyer un nouveau-né ou un enfant adopté.

Les régimes de gestion du temps diffèrent aujourd'hui selon le statut public ou privé (capacité de prendre une heure par jour pendant 18 mois ou congé de naissance de 28 jours calendaires). Les conditions d'une harmonisation de ces deux congés seront définies au terme des travaux et discussions engagés au cours des 3 mois qui suivent la signature du présent accord.

JRS
PU
CO
PB
AK
SV

9-3-3 Semaine de 4 jours

Dans le même esprit, l'Etablissement public entend mettre en place un dispositif de semaine de quatre jours (le cas échéant sous forme expérimentale) visant à mieux concilier rythmes de travail et contraintes familiales, tout en prenant en compte les nécessités du collectif de travail. Celui-ci s'intégrera dans l'accord relatif à la qualité de vie au travail.

9-4 Accès au logement social et intermédiaire

L'Etablissement public s'engage à poursuivre la contractualisation de réservation de logements avec ses partenaires du logement social ou intermédiaire en diversifiant davantage les organismes partenaires avec pour objectif d'augmenter le ratio nombre d'attributions sur nombre de demandeurs d'ici le 31 décembre 2017.

En outre, l'enjeu sera d'élargir l'accès au logement social aux collaborateurs de l'Etablissement public dépassant légèrement les plafonds de ressources prévus par la réglementation pour les logements locatifs intermédiaires (PLI). A cette fin, un groupe de travail associant les organisations syndicales représentatives sera installé courant 2015. Sa réflexion portera notamment sur les possibilités d'assouplissement des règles concernant les plafonds de revenus en fonction des offres locatives que les collecteurs et bailleurs partenaires de la MSG, dont la SNI, seront susceptibles de présenter, dans la limite de 20% au-dessus du plafond PLI.

Par ailleurs, afin de faciliter l'accès à la location d'un bien locatif, la MSG portera le montant de l'avance LOCA CDC, destiné à financer le dépôt de garantie, de 500 à 1500 € maximum.

9-5 Le soutien à la création et à la reprise d'entreprise

9-5-1 Congé pour création ou reprise d'entreprise

En application des dispositions légales et réglementaires, la création ou la reprise d'entreprise peut s'accompagner, pour une durée maximale de deux années, d'un congé qui suspend le contrat de travail ou d'une période de travail à temps partiel.

9-5-2 Accompagnement financier

L'Etablissement public souhaite continuer à accompagner les initiatives de ses collaborateurs en proposant une aide au financement d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise correspondant à un projet de reconversion en cours de carrière. 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 Direction des ressources humaines. 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 l'Etablissement public en activité à la CDC et justifiant au moins 10 ans de services effectifs à la CDC.

JKS
REL
AK
PB
CN
SV

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, le salarié 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, celle-ci décide du montant de l'aide qu'elle s'engage à apporter au projet dans la limite d'un plafond de 300 000 € bruts. 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.

Accompagnement qualitatif :

L'Etablissement public sollicitera l'expertise de conseils dans le cadre de partenariats afin d'accompagner le créateur ou le repreneur dans la construction et la conduite de son projet.

Communication

Afin de mieux faire connaître ce dispositif, celui-ci fera l'objet d'une communication renforcée.

9-6 Le mécénat de compétences

L'Etablissement public entend favoriser le mécénat de compétences en permettant aux collaborateurs volontaires d'au moins 40 ans et justifiant 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, soit bénéficiaire d'une subvention de la CDC au titre du mécénat, soit agissant notamment dans les domaines de l'humanitaire, du caritatif, du handicap, de l'insertion, du développement durable, du logement social .

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.

PEL
AK
CN
PB SV

Chapitre 4

Dispositions générales

10- *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 par 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.

11- *Durée*

Le présent accord prend effet à partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017. L'ensemble des dispositifs prendra fin automatiquement et de plein droit à l'échéance du présent accord, soit le 31 décembre 2017, sans qu'il soit nécessaire de dénoncer l'accord. Il ne pourra être considéré comme se poursuivant à durée indéterminée au-delà de cette date.

Le présent accord pourra être révisé, selon les modalités prévues à l'article 14 ci-après, pendant sa période d'application, par avenant, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant fondé sa création.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué à l'ensemble des collaborateurs en poste au moment de sa signature et à tout nouvel embauché.

12- *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.

13- *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec Accusé de Réception, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

JRS
vel
CN
PB
AK
JL

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositifs en vigueur à la date de ladite adhésion.

14- Révision

Le présent accord est susceptible d'être modifié, en cas de demande de révision de l'accord pendant sa période d'application à l'initiative d'un signataire, moyennant le respect d'un préavis de trois mois et au plus tard trois mois avant la fin de l'année en cours.

La demande de révision doit être notifiée par son auteur aux autres signataires, sous pli recommandé avec avis de réception.

Les organisations syndicales représentatives et la direction de la Caisse des dépôts devront se réunir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Il appartient à l'auteur de la demande de révision de l'accord de présenter une nouvelle rédaction.

Cependant, durant toute la période de préavis et de négociation de l'avenant, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord des parties à l'issue de la négociation, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant dont les dispositions se substituent de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

15- Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire et des représentants de la direction des ressources humaines.

La commission se réunira selon une fréquence annuelle. Cette dernière sera informée des modalités d'application de l'accord.

Par ailleurs, la commission peut se réunir, à titre exceptionnel, à la demande de la majorité qualifiée des membres des délégations des organisations syndicales.

En outre, la commission sera convoquée le mois qui suit la signature du présent accord afin de partager l'agenda social résultant de sa mise en œuvre.

REL AK
CN
RB SV

Fait à Paris le, 19 mars 2015

En quatre exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations


Pierre-René LEMAS

Directeur général

Pour les organisations syndicales représentatives,

La CGT,

Jean Pascal Suro 
Annie KOVIACS 

La CFDT,

Patrick BOREL


La CFE CGC,

Claude Nalot


L'UNSA Groupe CDC,

Salomé Vaillant 

ANNEXE 1 RECAPITULATIF DES DISCUSSIONS A MENER SUITE A L'ACCORD CADRE

Thèmes	Actions	Délais
Lutte contre la précarité	Examen partagé des situations de CDP employés de manière répétée afin d'engager des mesures adaptées au 2ème semestre 2015	Dans le trimestre suivant la signature de l'accord
Mobilité interne	Négociation d'un accord	Engagée avant le 30 juin 2015
Médailles du travail	Etude de faisabilité au fin d'alimenter la MATT, d'une conversion en jours de gratification allouée au titre de la médaille du travail pour les salariés sous convention collective et présentation aux syndicats signataires	2 ^{ème} semestre 2015
PEE/PERCO	Etude de faisabilité d'une alimentation du PEE/PERCO par le CET	Avant la fin du 1 ^{er} semestre 2015
Qualité de vie au travail	Négociation d'un accord	2 ^{ème} semestre 2015
Semaine de 4 jours	Mise en place (le cas échéant sous forme expérimentale)	Dans le cadre de l'accord sur la qualité de vie (2 ^{ème} semestre 2015)
Dons de jours de repos non pris	Travaux et discussions sur la définition des conditions de mise en place du système.	3 mois suivant la signature de l'accord-cadre
Adaptation de la gestion du temps pour l'accueil d'un enfant au sein du foyer	Travaux et discussions sur l'harmonisation du congé de naissance (droit privé) et de la capacité de prendre 1 heure /jour pendant 18 mois (droit public)	3 mois suivant la signature de l'accord-cadre
Protection sociale	Séminaire réunissant direction, organisations syndicales représentatives	Courant 2015
Logement	Groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives	Courant 2015

Handwritten signatures and initials:
 JS, PB, AK, CO, SW