

ACCORD INTERGENERATIONNEL

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de le Lille – 75007 Paris, représentée par Pierre-René LEMAS, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier

PRL
MD
AK
JTB
PB

PREAMBULE

TITRE 1 - ENTREE DES JEUNES A L'ETABLISSEMENT PUBLIC

TITRE 2 - DEVELOPPEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Chapitre 1 – anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges : entretenir les personnels dans une dynamique d'évolution

Chapitre 2 – développement des compétences et des qualifications – accès à la formation

Chapitre 3 – le développement individuel de carrière des séniors

TITRE 3 - LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

TITRE 4 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA DERNIERE PARTIE DE CARRIERE

Chapitre 1 – amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Chapitre 2 – aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

TITRE 5 – INDICATEURS ET ETAT STATISTIQUE DE LA POPULATION

TITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES ET ENGAGEMENTS METHODOLOGIQUES DE RENEGOCIATION AU TERME DE L'ACCORD

AK
PRL
2
MB
CB

PREAMBULE

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences engagée depuis 2011 a mis en évidence les nouveaux enjeux auxquels doit répondre la Caisse des dépôts. Marqué par le vieillissement de ses effectifs, l'accélération des départs à la retraite et la dynamique de renouvellement de ses personnels, l'Etablissement public se trouve au cœur des problématiques générationnelles.

Pour assurer à l'ensemble de ses agents, quel que soit leur statut, leur âge ou leur expérience, de bonnes conditions de travail et leur garantir un développement de carrière prévisible et libre de toute discrimination, la Caisse des dépôts entend poursuivre son action au titre des 4 grands défis soulevés par les évolutions générationnelles :

- Recruter et intégrer des jeunes: la progression du nombre d'agents de moins de 25 ans et de moins de 30 ans constitue les prémices d'un vaste mouvement de renouvellement des effectifs, appelé à s'accélérer : ce sont de nouvelles générations de fonctionnaires et de salariés qu'il faut accueillir, former, guider dans leur début de carrière à l'Etablissement public, et préparer au travail en équipe.
- Développer la carrière des personnels, à tous les âges de la vie : la progression et la diversification des âges au sein de l'Etablissement public implique de garantir des parcours de carrière lisibles, d'offrir la possibilité à chacun d'exprimer ses besoins, de se former et d'évoluer au sein de la Caisse des dépôts. Tous les agents doivent pouvoir développer leurs compétences et être en mesure de les transmettre aux jeunes générations.
- Assurer le développement des personnels en troisième partie de carrière : un tiers de la population (34% au 31/12/2015) est constitué d'agents âgés de plus de 55 ans et plus, ce qui fait des seniors une ressource significative de l'Etablissement public. Les résultats du baromètre social montrent toute l'importance de mener une politique de soutien et de développement des seniors et de veiller à l'aménagement d'une dernière partie de carrière dynamique et épanouissante. La Caisse des dépôts s'engage à lutter contre toutes les discriminations, et notamment celles liées à l'âge.
- Comblent les départs à la retraite. L'Etablissement public se doit de préparer ces départs, de les accompagner, et d'assurer la transmission des compétences entre les générations quittant leurs fonctions et les agents débutant leur carrière. Ce sont eux qui assureront avec les générations intermédiaires, sur la durée, la poursuite des missions de la Caisse des dépôts.

Dans tous ces domaines, le succès est impératif pour permettre à la Caisse des dépôts de progresser et d'être dynamique dans un environnement national et international en pleine évolution, et pour lui permettre de mieux refléter la société. Le succès est nécessaire également pour assurer à l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut, leur âge ou leur expérience, les meilleures conditions de travail, et conserver, à la Caisse des dépôts, un patrimoine de compétences riche et diversifié.

Dans un contexte national marqué par le dynamisme de la natalité et l'allongement de la durée de travail, la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération vise à favoriser l'insertion des jeunes et leur accès à un emploi durable, le développement des relations entre les générations, notamment à travers la transmission des savoirs et des compétences, le maintien des seniors dans l'emploi et la prévention en matière de santé. Le contrat de génération propose un changement de regard : considérer les jeunes comme une chance et un investissement, tout en reconnaissant la valeur

FRL 3
MD
AVC
PB
JR

de leurs aînés, riches de tous les âges de la vie et de leur expérience professionnelle. Il rappelle que c'est l'association des générations, leurs échanges et leurs relations, qui feront la force de l'économie et de la société française.

La Caisse des dépôts n'est pas soumise à cette loi mais se reconnaît pleinement dans les enjeux abordés. C'est pourquoi elle s'est engagée à appliquer les dispositions requises dans le présent accord dit « accord intergénérationnel ».

En s'investissant sur la diversité des âges et des profils, les parties entendent mettre en place une gestion active des parcours professionnels, développer les compétences de l'ensemble des personnels, organiser la transmission et le partage des savoirs, des valeurs et de l'expérience. Elles rappellent que ces actions s'inscrivent dans les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Caisse des dépôts favorise l'égal accès de tous à l'emploi et au déroulement de carrière, sans discrimination de quelque nature qu'elle soit.

Le présent accord organise les priorités de la politique des âges autour de 4 axes :

1. Favoriser l'entrée des jeunes à l'Etablissement public

La Caisse des dépôts entend faire davantage de place aux jeunes pour assurer le renouvellement des effectifs et des compétences, favoriser leur insertion en mettant en place un accompagnement spécifique de ses nouveaux personnels et renforcer sa politique en matière d'apprentissage.

2. Assurer le développement des personnels tout au long de leur vie professionnelle

La Caisse des dépôts s'engage à entretenir les agents dans une dynamique de mobilisation et d'évolution professionnelle, en instaurant un suivi personnalisé et régulier de carrière et en favorisant l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

3. Promouvoir la transmission des savoirs et des compétences

La Caisse des dépôts instaure des dispositifs individuels et collectifs de transmission des savoirs et des compétences reposant sur le développement de la coopération intergénérationnelle (tutorat, rencontres d'intégration...)

4. Améliorer les conditions de travail des seniors et aménager la transition entre activité et retraite

La Caisse des dépôts met en place et améliore des dispositifs spécifiques d'accompagnement des personnels en dernière partie de carrière : télétravail, examen médical complet, information retraite, Mesure d'Allègement du Temps de Travail.

Ces axes sont déclinés en actions. Leur mise en œuvre est mesurée à l'aide d'indicateurs. Ceux-ci sont systématiquement déclinés par genre.

AK
4
MD
PB
A

TITRE 1- ENTREE DES JEUNES A L'ETABLISSEMENT PUBLIC

La Caisse des dépôts maintient la volonté de contribuer à l'effort national d'amélioration de l'accès des jeunes à l'emploi durable. Elle vise à assurer le soutien et le suivi des jeunes, publics et privés, pour permettre leur intégration et leur développement au sein de l'Etablissement public.

Le terme de « jeune » désigne les personnels de l'Etablissement public âgés de moins de 30 ans.

La pyramide des âges de la Caisse des dépôts, ses problématiques de gestion des âges et d'équilibre intergénérationnel rendent nécessaire de donner aux jeunes toute leur place pour mieux anticiper les évolutions démographiques de la Caisse des dépôts, l'enrichissement et le renouvellement de ses compétences.

Par conséquent, la Caisse des dépôts entend poursuivre son engagement au titre du recrutement et de l'insertion des jeunes.

Elle se fixe pour objectif d'accroître le nombre de jeunes recrutés à l'Etablissement public et de veiller aux conditions de leur arrivée.

Article 1 : recrutement de jeunes

La Caisse des dépôts vise à améliorer et diversifier sa politique de recrutement et à accroître le nombre de jeunes à l'Etablissement public.

1-1 Les salariés sous convention collective et CDI de droit public

La mise en œuvre de l'accord intergénérationnel 2013-2016 a eu pour effet de faire évoluer le taux de recrutement de jeunes de 26% en 2012 à 37% (31 personnes) à la fin de l'accord.

La Caisse des dépôts souhaite maintenir cette dynamique, elle reconduit son engagement à ce qu'un tiers des recrutements de salariés sous convention collective ou en CDI de droit public soit consacré aux jeunes de moins de 30 ans.

Ce taux sera notamment atteint par un renforcement de la politique d'apprentissage (cf. Article 3) et la pérennisation en CDI d'un plus grand nombre d'apprentis à l'issue de leur formation.

Le taux de pérennisation était de 3,5% avant l'accord 2013-2016, il oscille depuis sa mise en œuvre entre 11% et 14%, soit une dizaine de salariés.

Le nouvel objectif est de transformer en CDI 19% des contrats d'alternance arrivant à échéance dans l'année.

Ce chiffre concerne l'ensemble des contrats d'apprentissage pérennisés en CDI, y compris la transformation des contrats d'alternance des travailleurs handicapés. Il contribue à l'atteinte de l'objectif de un tiers de recrutements de jeunes en CDI.

La réalisation de cet engagement, très volontaire, repose sur l'optimisation du suivi des apprentis en fin de contrat. Une gestion anticipée et pro active de ceux-ci, pilotée par la DRH, permettra d'identifier en amont, les profils s'inscrivant dans les besoins de l'Etablissement public et de les

ARL 5
JB
AK

intégrer dans le Bassin des ressources internes (BRI) ainsi qu'au processus de recrutement. Cette approche présente en outre l'intérêt pour l'apprenti d'être informé de ses perspectives d'embauche au sein de la CDC, avant le terme de son contrat.

Le dispositif mis en place est le suivant :

- Le manager évalue son apprenti au plus tard 4 mois avant l'échéance de son contrat. Il se prononce sur la pertinence ou non de sa pérennisation au regard de ses compétences, son emploi (Décret de 1998), sa motivation à rester à l'EP...
- L'avis porté par le manager, qu'il soit favorable ou non, est transmis au responsable RH de la direction qui se concerta avec la DRH, sur la suite à donner (perspectives de pérennisation dans la direction de l'apprentissage, dans une autre direction, intégration dans le BRI,...),
- Dans tous les cas, un retour est fait à l'apprenti, via la fonction RH de proximité dans les meilleurs délais et au plus tard 1 mois après l'entretien avec son manager.

Ce même dispositif s'applique aux stagiaires de longue durée (plus de 6 mois) en fin d'études qui seront reçus entre 2 et 4 mois (en fonction de la durée du stage) avant l'échéance de leur stage.

Une doctrine des rémunérations des jeunes embauchés après leur apprentissage ou stage sera par ailleurs élaborée par la DRH.

Conformément aux démarches engagées depuis 2010 pour la Diversité et la lutte contre les discriminations et en application de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Etablissement public, la Caisse des dépôts procédera à ces recrutements en veillant à l'équilibre femmes hommes afin de respecter la mixité dans les emplois. Plus généralement, la Caisse des dépôts veillera à garantir l'égal accès à l'emploi de tous sans discrimination, au moment du recrutement et du déroulement de carrière.

Indicateurs :

- Nombre de recrutements annuels de CDI de moins de 30 ans, par nature de recrutement
- Ratio nombre de recrutements annuels de salariés et CDI public de moins de 30 ans
nombre de recrutements annuels de ce type
- Taux de recrutement par tranche d'âges
- Détail des recrutements par genre, par tranche d'âges
- Ratio contrats d'apprentissage transformés en CDI dans l'année
contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année
- Ratio nombre de contrats d'apprentissage transformés en CDI dans l'année
nombre de CDI de moins de 30 ans recrutés dans l'année

1-2 Les fonctionnaires

Par ses engagements dans l'accord cadre 2015-2017, la Caisse des dépôts favorise le rajeunissement de la pyramide des âges des fonctionnaires. Les concours, notamment les concours externes, les recrutements dits "sans concours" de catégorie C, et l'intégration de jeunes sur des emplois de catégorie C par la voie du PACTE participent à ce mouvement de rajeunissement :

AK
PRL 6 MD
CDI

Le taux de recrutement de fonctionnaires de moins de 30 ans se situe entre 32,3% et 33,7% sur la période allant de juillet 2013 à fin juin 2016. Dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, la Caisse des dépôts souhaite maintenir ce taux.

Indicateurs :

- Nombre d'entrées de fonctionnaires de moins de 30 ans rapporté à l'ensemble des entrées de fonctionnaires permanents, précisé par mode de recrutement.
- Taux de recrutement par tranche d'âges et progression du taux

1-3 Les contractuels de droit public à durée déterminée

Lorsqu'un poste de niveau de la catégorie A ne correspond pas à l'un des emplois listés en annexe du décret de 1998 permettant de recruter des salariés et qu'il n'existe pas de fonctionnaire susceptible d'occuper ce poste ou, pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient, la Caisse des dépôts peut ponctuellement recruter des personnels sous Contrat de Droit Public dit « long » (3 ans). Ces contrats, renouvelables une fois, permettent, à terme (après six ans maximum), l'intégration durable de jeunes agents à l'Etablissement public. Durant toute la durée de leur contrat, ces personnels en CDP longs ont accès, s'ils le souhaitent, aux formations promotionnelles leur permettant de préparer les concours de la fonction publique.

Indicateur :

- Nombre de recrutements en CDP long de jeunes de moins de 30 ans rapporté au nombre de recrutement de CDP longs
- Nombre total de CDP longs

Article 2 : les modalités d'intégration et d'accompagnement des nouveaux arrivants

L'intégration réussie d'un nouvel arrivant dépend en grande partie de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement qui lui est réservé.

Le terme de nouvel arrivant concerne les personnels nouvellement recrutés ou les agents de l'Etablissement public intégrant un nouveau poste.

2.1 Dispositif collectif

Un dispositif d'intégration permettant à tout nouvel agent de mieux connaître son environnement est mis en place dans chaque direction.

La nature et les modalités du dispositif d'accueil sont adaptées en fonction des structures et du volume d'agents accueillis chaque année. Le dispositif peut prendre la forme d'une journée d'accueil et d'une présentation de la Direction et de ses métiers, d'un parcours d'intégration sur un ou plusieurs jours...

Par ailleurs, pour les personnels nouvellement recrutés, un socle commun de connaissance de l'Etablissement public est assuré pour l'ensemble des Directions via les séminaires « Connaissance de la CDC » organisés chaque année. L'agenda des séances sera communiqué aux intéressés via les services RH de proximité qui s'assureront de leur inscription.

Indicateurs

Nombre de jeunes de moins de 30 ans ayant suivi le séminaire « Connaissance de la CDC »

PRL
MD
JB
AK

2.2 Dispositif individuel

Ce dispositif est complété par un bilan d'intégration assuré par le conseiller RH de la Direction, tel que prévu à l'Article 17 de l'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle au sein l'Etablissement public. Il a pour objet d'accompagner l'agent lors de sa prise de poste.

Par ailleurs, l'accueil de tout nouvel arrivant et la mise en œuvre des dispositifs adaptés relèvent en premier lieu du responsable hiérarchique qui veille à l'implication de l'ensemble des membres de son équipe.

A l'arrivée du nouvel agent, le responsable hiérarchique nomme un « correspondant de proximité » choisi au sein de l'équipe sur la base du volontariat. Ce correspondant est chargé de l'accueillir et de l'accompagner les premiers mois pour le guider dans les aspects pratiques de sa vie quotidienne et l'aider à mieux connaître son environnement de travail, les règles de fonctionnement, son poste, ses collègues, et plus généralement l'Etablissement Public. Ce dispositif de « parrainage » vient compléter les dispositifs de formation déjà existants sur la connaissance de l'Etablissement public, son organisation, et ses activités.

Le rôle du correspondant est souple et informel, il vise à faciliter l'intégration du nouvel arrivant. Sa mission, son rôle et ses moyens sont distincts de ceux du tuteur technique (voir Titre 3 article 1) qui a pour mission de transférer les compétences liées à la pratique du métier (et peut également intervenir auprès du nouvel arrivant à ce titre).

La première année, un point de situation est organisé périodiquement (tous les trois mois par exemple) entre le nouvel agent, son responsable hiérarchique et son correspondant de proximité pour s'assurer des conditions d'intégration.

Un bilan commenté de ce dispositif sera effectué fin 2017.

Article 3 : contrats d'apprentissage

La politique d'intégration des jeunes à la CDC et d'apprentissage s'inscrit dans une stratégie de diversification et de rajeunissement de ses personnels. C'est pourquoi l'Etablissement public s'est engagé dans les accords-cadre 2012-2014 puis 2015-2017 à intensifier la dynamique d'apprentissage en accueillant davantage d'apprentis de tous niveaux et en développant les relations avec les écoles et universités.

La CDC valorise en parallèle l'activité des maîtres d'apprentissage en :

- prenant cette mission en compte dans l'organisation du temps de travail du maître d'apprentissage
- intégrant et quantifiant cette activité dans les objectifs annuels
- intégrant l'investissement du maître d'apprentissage dans les critères de l'avancement et promotion au choix
- assurant la formation des maîtres d'apprentissage au début de leur première mission
- formalisant via une lettre de mission les attendus, modalités pratiques, durée et rythme de la mission

AK
PRE 8
PB JTD
MD
CD

- attribuant une prime de 500 € au maître d'apprentissage, à l'issue de sa mission, dans la limite d'une seule prime de tutorat versée dans la même année ; la lettre de mission sert de pièce justificative

Au-delà des objectifs de pérennisation des apprentis à l'issue de leur contrat, prévus à l'article 1 du présent accord, la Caisse des dépôts souhaite poursuivre sa politique d'apprentissage en accroissant le nombre d'apprentis au sein de ses effectifs.

Son objectif est d'atteindre une moyenne de 200 apprentis à l'effectif par an contre 143 au 30/06/2016.

L'atteinte de cette cible passe par l'optimisation de la recherche d'apprentis de tous niveaux en activant différents leviers :

- Le renforcement de la coordination du processus de recherche d'apprentis entre la DRH et les métiers
- L'identification des écoles les plus adaptées aux profils de l'Etablissement public, sur l'ensemble du territoire, de façon à répondre aux besoins y compris en régions
- Le développement des relations de partenariat avec ces écoles. La distribution de la contribution volontaire à la taxe d'apprentissage sera revue et orientée vers ces écoles.
- Le développement de l'accueil d'apprentis RQTH et issus de la diversité

Outre la stratégie de renouvellement des effectifs, la politique de la CDC en matière d'apprentissage revêt une visée sociale centrée sur la formation. A cette fin, l'Etablissement public s'engage dans une démarche active d'accueil, sur tout le territoire, d'apprentis de niveau Bac professionnel ou BTS dans le seul but de contribuer à l'obtention de leur diplôme.

La Caisse des dépôts encouragera les apprentis qui seraient intéressés par une carrière dans la Fonction Publique en leur proposant systématiquement une formation les préparant aux concours de la Fonction Publique.

La Caisse des dépôts poursuivra par ailleurs la politique de diversité engagée en recourant à des partenariats avec des associations reconnues pour leurs actions dans ce domaine.

Indicateurs :

- Nombre d'apprentis présents en moyenne sur 12 mois et progression sur la durée de l'accord
- Nombre d'apprentis par implantation
- Répartition des apprentis par niveau de Diplôme préparé

TITRE 2- DEVELOPPEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Si l'intégration d'un nombre plus important de jeunes et des nouveaux arrivants est la première étape d'un parcours auquel la Caisse des dépôts attache la plus grande importance, l'Etablissement public a la responsabilité d'offrir à l'ensemble de ses agents un cadre favorisant le développement individuel et collectif. Elle se doit de maintenir chacun tout au long de sa vie professionnelle dans une dynamique d'évolution qui permette son développement professionnel et la poursuite d'une activité motivante jusqu'au terme de sa carrière.

ARL m 9
 JB
 AK

Cette question est particulièrement sensible pour la population des séniors à la Caisse des dépôts, qui représente le tiers des effectifs. Directement touchés par le recul de l'âge de la retraite et exprimant pour nombre d'entre eux un souhait de reconnaissance et de perspectives, les séniors doivent faire l'objet d'un accompagnement spécifique en dernière partie de carrière.

La Caisse des dépôts entend veiller au sens, à l'intérêt et aux perspectives qu'offrent, pour tous, les métiers de l'Etablissement public.

CHAPITRE 1 - ANTICIPATION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION DES AGES : ENTREtenir LES PERSONNELS DANS UNE DYNAMIQUE D'EVOLUTION

La Caisse des dépôts met en place des outils visant à maintenir l'ensemble des personnels dans une dynamique d'évolution tout au long de leur carrière. Ces outils permettent d'assurer un suivi régulier des personnels et de mieux les accompagner dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Le dispositif des caps 35-45-55 permet de proposer des bilans professionnels à tous les agents l'année de leurs 35, 45 ou 55 ans.

Un dispositif complémentaire mis en place dans le cadre de l'accord intergénérationnel de 2013 renforce cet accompagnement en s'appuyant sur le réseau RH de proximité. Un suivi individualisé du parcours professionnel tous les 5 ans est ainsi instauré via deux dispositifs :

- au niveau des directions et établissements: un entretien parcours professionnel proposé aux agents tous les 10 ans, l'année de leurs 30, 40, 50 ou 60 ans,
- au niveau de la DRH : un bilan de compétences à 35/45/55 ans

Article 4 : l'entretien de parcours professionnel (EPP)

L'entretien de-parcours professionnel (EPP) est un point d'étape professionnel portant sur la situation de l'agent, ses motivations, ses projets. Cet entretien lui permet de s'exprimer sur son parcours, ses choix, ses souhaits, et de faire part des opportunités ou difficultés qu'il peut rencontrer dans son développement professionnel et personnel. L'EPP permet aux équipes RH de proximité de mieux suivre les agents et de mieux appréhender l'évolution de leurs parcours professionnels.

Les personnels sont sollicités systématiquement l'année de leurs 30, 40, 50 ou 60 ans. Ils répondent sur la base du volontariat.

Cet entretien est conduit par les Conseillers RH qui sont formés à cette activité.

Indicateurs :

- Nombre d'agents sollicités, distingués par statut (privé-public, mines) et par âge
- Taux de réponses (nombre d'agents répondant favorablement/ nombre d'agents sollicités) distingués par statut et par âge
- Evolution du taux de réponses sur la durée de l'accord

PRR
10
AK
MD
CH
LB

- Synthèse des Conseillers RH sur le déroulement des entretiens, dans le respect de la confidentialité des données
- Appréciation qualitative sur le dispositif, formulée par les personnels via une grille d'évaluation 1 an après l'entretien

Article 5 : les caps 35/45/55

Les caps 35/45/55 ans sont des bilans de carrière approfondis mis en place par l'accord en faveur de l'emploi des séniors et l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ils permettent d'identifier les compétences professionnelles, les aspirations, les projets, de préciser les horizons de carrière et les mesures à mettre en œuvre. Le bilan s'étale sur une durée moyenne de 4 mois, à raison de 5 à 8 rendez-vous de 2 heures environ. Ils sont proposés par la DRH et menés par les conseillers carrière.

Le contenu des entretiens est confidentiel.

Indicateurs :

- Nombre d'agents sollicités, distingués par statut (privé-public, mines) et par âge
- Taux de réponses (nombre d'agents répondant favorablement/ nombre d'agents sollicités) distingués par statut et par âge

4 mesures sont définies qui permettent de densifier le dispositif et assurer une continuité de prestation et de service au-delà des entretiens :

5-1 Assistance de l'agent lors de la présentation du bilan à son responsable hiérarchique et/ou RH de proximité

Pour améliorer la qualité du dialogue avec le responsable hiérarchique et/ou le RH de proximité, les conseillers carrière proposeront aux personnels qui le souhaitent, de les assister dans la réunion de restitution des conclusions à leur responsable hiérarchique et/ou RH de proximité.

Cette démarche de restitution commune est facultative. Elle consiste à présenter les conclusions opérationnelles du bilan/cap qui auront été préparées et cadrées conjointement par l'agent et son conseiller carrière.

Indicateur :

- Nombre de bilans présentés avec le conseiller carrière

5-2 Le responsable filière

Pour compléter les caps et la réflexion de l'agent, le conseiller carrière pourra orienter l'intéressé, s'il le souhaite, vers un responsable filière.

PRL MD
 JB
 11
 SA
 AK

Le responsable filière est un acteur qui apporte la vision opérationnelle de son métier. Selon les besoins de son interlocuteur, il oriente la réflexion, apporte avis technique, conseil, échanges, découverte du terrain ou identification de besoins en formation.

Le responsable de la filière intéressant l'agent est un professionnel reconnu et doté d'une connaissance approfondie du métier. Il joue un rôle d'information et d'orientation.

Indicateur :

- Nombre de recours aux responsables de filière

5-3 Point de situation 1 an après la fin du bilan

Les conseillers carrière contacteront les personnels 1 an après la fin des entretiens pour faire un point d'étape et s'assurer des suites données aux caps. Ce point de situation vise à évaluer l'apport du dispositif pour les agents à moyen terme, à garantir un retour d'expérience et à apporter des conseils complémentaires pour les personnels ayant bénéficié des caps.

Indicateur :

- Appréciation qualitative sur le dispositif, formulée par les agents via une grille d'évaluation 1 an après la fin du cap

5-4 Promotion du dispositif des caps

La confiance et l'adhésion des personnels au dispositif amélioré des caps passent par des actions de communication développées, qui doivent permettre d'accroître la lisibilité, la connaissance et l'attractivité des caps: témoignages, plaquette spécifique, article dans CDMédia, etc.

Le dispositif des caps doit gagner en notoriété pour pouvoir toucher le plus grand nombre d'agents et assurer sa pleine efficacité.

Indicateur :

- Nombre et nature des actions de communication engagées sur la durée du dispositif

CHAPITRE 2 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS - ACCES A LA FORMATION

La formation est un levier essentiel au développement des personnels tout au long de leur vie professionnelle.

Elle contribue à maintenir, développer et enrichir les compétences des agents, à renforcer leur motivation et leur capacité d'adaptation aux évolutions des métiers.

La Caisse des dépôts continuera à favoriser un égal accès à la formation pour tous et veillera à garantir des modalités de formation efficaces et performantes.

ARK
12
MB
en

A ce titre, agents et responsables hiérarchiques échangent sur les besoins de formation à l'occasion des entretiens professionnels annuels. Les responsables hiérarchiques prêteront une attention particulière au contenu des formations de leurs collaborateurs.

Article 6 : un taux d'accès identique pour tous

La Caisse des dépôts présente des taux d'accès à la formation satisfaisants.

L'analyse plus détaillée montre toutefois que le taux de formation des agents permanents en fonction présents 12 mois, hors formations obligatoires est toujours légèrement inférieur chez les séniors : 56% pour les plus de 55 ans contre 63% en moyenne en 2015 ; 63% vs 68% en 2014 par exemple.

Par conséquent la Caisse des dépôts se fixe pour objectif d'atteindre le même taux d'accès à la formation non obligatoire pour les séniors.

Elle veillera par ailleurs à ce que le taux de formation des moins de 30 ans supérieur à la moyenne (76% vs 63% en 2015) depuis 2014 reste à ce niveau, conformément à son engagement de faciliter l'intégration de ses jeunes agents dans leur premier poste.

Indicateurs :

Sur le périmètre des personnels permanents en fonction :

- Taux d'agents formés, par tranche d'âges et axe de formation (adaptation au poste - développement des compétences), à l'exclusion des formations obligatoires. Ce taux correspond au nombre d'agents d'une tranche d'âges ayant suivi au moins une formation dans l'année rapporté au nombre total des agents appartenant à cette même tranche d'âges.
- Nombre moyen de jours de formation par tranche d'âges

Article 7 : formation au management obligatoire pour les nouveaux responsables

Les responsables hiérarchiques ou de projet jouent un rôle moteur et déterminant dans l'activité de leur équipe, d'un collectif de travail, et dans la bonne exécution des missions de la Caisse des dépôts. L'Etablissement public se doit d'aider et d'accompagner ses personnels dans leur première expérience managériale, en veillant à favoriser une approche du management ouverte et coopérative, adaptée et respectueuse des individualités.

Une formation obligatoire à l'encadrement est dispensée à tout agent exerçant pour la première fois des activités managériales. Cette formation comprendra une formation :

- o au statut de la Fonction Publique
- o aux modalités d'avancement et de promotion des salariés sous le régime des conventions collectives, dans le cadre de la formation à l'Entretien Professionnel Annuel ainsi qu'une sensibilisation à la dimension intergénérationnelle.

Ces modules de formation sont inscrits dans le plan de formation de l'Etablissement public.

Indicateur :

- Nombre de nouveaux encadrants formés sur ces 3 thèmes.

PRL m? 13
JJP
AK

CHAPITRE 3 – LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES SENIORS

Les agents âgés de plus de 55 ans représentent, en 2015, 34% des effectifs de l'Etablissement public.

La Caisse des dépôts reconnaît l'expérience et la valeur de ses personnels âgés de 55 ans et plus et s'engage à maintenir ses séniors dans l'emploi à hauteur de 30% des effectifs de l'Etablissement public, à effectif global constant sur la période couverte par l'accord.

Si ce ratio venait à diminuer sur la période de l'accord, la Caisse des dépôts se fixerait un objectif de recrutement de personnel de plus de 55 ans.

La Caisse des dépôts affirme sa volonté de mieux associer les générations et s'engage à lutter vigoureusement contre toute forme de discrimination.

Elle veille à garantir l'égal accès de tous aux emplois et l'égalité des chances au sein de l'Etablissement public.

Elle considère que le maintien dans l'emploi des séniors âgés de 55 ans et plus jusqu'à l'âge de la retraite doit s'accompagner de réelles possibilités de développement individuel et professionnel.

Article 8 : développement de carrière

- Promotions : la Caisse des dépôts s'engage à étudier sans discrimination les demandes de promotion des agents âgés de 55 ans et plus.
- Développement de carrière : l'ensemble des mesures mises en place par l'accord intergénérationnel s'applique aux séniors. Ces dispositifs (entretiens de parcours professionnels et caps 55, formation, tutorat, etc) sont nécessaires aux séniors pour assurer le développement de leurs compétences, maintenir leur employabilité et leur permettre de rester acteurs de leur orientation professionnelle. En leur permettant d'établir des bilans personnalisés de leur parcours, de continuer à se former, la Caisse des dépôts vise à mieux accompagner la dernière partie de carrière, et à soutenir la motivation et l'intérêt que les personnels portent à leur activité.
- Mobilité : pour mieux comprendre la nature de l'évolution souhaitée par les séniors en matière de mobilité, et mieux suivre leur parcours, les statistiques de mobilité feront l'objet d'un examen particulier. Elles permettront d'identifier la nature des mesures d'ajustement qui pourraient s'avérer nécessaires.

Indicateurs :

- Effectif sénior de 55 ans et plus et sa proportion dans l'effectif global, sur le périmètre des agents permanents en fonction à l'EP
- Taux de promotion par statut et tranche d'âges
- Taux de candidatures internes exprimées sur les postes ouverts à la mobilité, par tranches d'âges : il correspond au nombre de candidatures internes exprimées par les agents d'une tranche d'âges rapporté au nombre total de candidatures internes exprimées

PRC 14

AK
MD
G

- Taux de candidatures qui aboutissent par tranche d'âges : il correspond pour chaque tranche d'âges au nombre de candidatures internes exprimées sur l'ensemble des postes ouverts dans l'année rapporté au nombre de candidats internes de cette tranche d'âges retenus sur un poste
- Evolution de la perception de la mobilité interne à travers les entretiens carrière et le baromètre social

Article 9 : lutte contre les discriminations

Un correspondant est désigné au sein de la DRH de l'Etablissement public pour traiter les recours individuels. Il assure une mission de médiation auprès de tout agent s'estimant victime d'une discrimination, ressentie ou avérée, liée à l'âge. Il peut également être saisi par les représentants du personnel.

Ce dispositif s'intègre dans le cadre plus global de la démarche diversité et lutte contre la discrimination conduite par la DRH.

Le correspondant instruit le recours sur la base des informations et documents fournis par l'agent et peut, si nécessaire, solliciter l'avis du RH de proximité et du responsable hiérarchique. Il propose, le cas échéant, les mesures correctrices à mettre en œuvre.

Dans tous les cas l'intéressé est informé de la décision, dans un délai n'excédant pas 2 mois à compter de la date du recours.

Indicateur :

Nombre de sollicitations et suites données

TITRE 3- LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La Caisse des dépôts se fixe pour objectif d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre agents expérimentés ou détenteurs d'un savoir et agents débutants, juniors et seniors, tout au long de la carrière. Elle souhaite favoriser les échanges intergénérationnels, au niveau des directions et au niveau des équipes, pour mieux diffuser la culture professionnelle, la connaissance, l'expertise, la compétence et le savoir-faire acquis par les personnels de l'Etablissement public.

Des dispositifs individuels et collectifs sont mis en place pour détecter les savoirs rares, garantir la transmission des compétences jugées essentielles ou stratégiques au sein de l'Etablissement et favoriser la rencontre et la coopération entre les générations.

Ils complètent les dispositifs de maître d'apprentissage et de formateur occasionnel prévus par l'accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

PRL 15 M. J
 JB JEB
 JH
 AK

Article 10 : le tuteur technique

Le tutorat technique est un levier essentiel de transmission des connaissances et des savoirs faire, il facilite l'intégration et la prise d'un nouveau poste, il pallie le risque de perte du patrimoine de compétences de l'Etablissement public.

Pragmatique, ce dispositif consiste à transférer les compétences liées à la pratique du métier, d'un agent expérimenté vers un autre. Dans sa mise en œuvre, le tutorat est techniquement organisé sous forme d'un binôme, mais les acteurs moteurs du tutorat (responsable hiérarchique, correspondant RH de proximité, tuteur) veilleront à replacer le tutorat dans un cadre collectif. Au travers d'échanges formels et informels, l'ensemble d'une équipe peut être associée aux processus de transmission des connaissances.

Le responsable hiérarchique peut également être sensible aux possibilités de transmission des savoirs inversés : un jeune agent intégrant la Caisse des dépôts pourra être amené, s'il le souhaite, à faire part aux personnels en fonction au sein de son service de ses savoirs faire, notamment dans le domaine des nouvelles technologies de l'information (informatique, internet, réseaux sociaux), (cf Titre 1 article 2).

La transmission peut concerner les procédures, les modes opératoires, le savoir-faire et la connaissance propres au métier, la connaissance de l'environnement de l'Etablissement.

Le tutorat technique est un dispositif piloté par les services RH de proximité. Il est encadré par un certain nombre de principes :

- le besoin de tutorat est identifié par le responsable RH de proximité, le responsable hiérarchique ou suite à la demande d'un agent. Le service RH de proximité assure le lien entre l'offre et la demande de tutorat.

- les tuteurs sont identifiés selon les dispositifs complémentaires suivants :

- o réponse à un appel à tuteurs lancé par les services RH de proximité

Dans ce cas le service RH de proximité procède à une sélection des candidatures. Si l'avis est favorable le tuteur est nommé sur une mission ou intègre un vivier de tuteurs pour des missions à venir. Il pourra alors être sollicité directement par les services RH et/ou les managers.

- o prise de contact directe auprès du service RH de proximité qui examinera la candidature.

Le service RH de proximité s'assure au fil du temps de la juste répartition des missions de tutorat entre tous les candidats du vivier.

- les tuteurs et tutorés sont mis en relation par le responsable RH de proximité, en accord avec le(s) responsable(s) hiérarchique(s) direct(s) et sous réserve du volontariat des intéressés.

- le tutorat est une activité à part entière. Un temps de travail clairement identifié et validé par le(s) responsable(s) hiérarchique(s) concerné(s) lui est dédié, compatible avec le plan de charge et les activités de l'entité.

- le responsable RH de proximité définit les modalités d'exercice du tutorat avec le tuteur et le tutoré, en concertation avec leur(s) responsable(s) hiérarchique(s) respectif(s).

AK
16
PRL
M7
C7
PB

Les modalités d'exercice du tutorat sont souples. Elles sont formalisées dans une lettre de mission adressée par le RH de proximité au tuteur, au tutoré et à leur(s) responsable(s) hiérarchique(s). Cette lettre définit les attendus de la transmission des compétences, les modalités pratiques de ce transfert, la durée de la mission, son rythme et le temps que vont y consacrer les agents. La durée du tutorat ne peut excéder un an.

La mission du tuteur et la compétence tutorale sont prises en compte et reconnues par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel annuel.

Cette contribution est valorisée sous la forme d'une prime de tutorat de 500 €. Elle est versée à l'issue de la mission, dans la limite d'une seule prime de tutorat dans la même année, la lettre de mission servant de pièce justificative.

Le tuteur est obligatoirement formé au début de sa première mission via le module de formation « être tuteur ».

Il fait partie d'un vivier et du réseau des tuteurs réuni une fois par an à l'initiative de la DRH EP.

A l'issue de la mission, le tuteur et le tutoré font chacun un retour d'expérience écrit à leur correspondant RH de proximité pour identifier les forces et faiblesses de l'expérience et tracer des perspectives d'amélioration du dispositif. Une grille d'évaluation sera fournie aux intéressés qui permettra de guider cette restitution et de faciliter la consolidation au niveau de la Direction des ressources humaines.

Indicateurs :

- Indicateurs quantitatifs : nombre de tuteurs en activité sur une année, et nombre de missions effectuées, par direction
- Indicateurs qualitatifs : synthèse des retours d'expérience aux correspondants RH de proximité ; synthèse des actes du réseau des tuteurs.

Article 11 : le tutorat inversé

L'Etablissement public favorise la rencontre et la coopération entre générations. Cette coopération est nécessaire pour mettre fin aux préjugés, développer les relations et créer des liens culturels et personnels entre jeunes et équipes en place.

Le tutorat dit « inversé » favorise la création de cette dynamique. Il s'agit pour un jeune agent de transmettre son savoir à un collègue plus âgé, dans le domaine, par exemple, des nouvelles technologies (internet, réseaux sociaux...).

Une expérimentation du tutorat inversé sera conduite à l'Etablissement public en 2017 dans le contexte de la transition numérique, en relation avec la direction en charge de la Transformation numérique.

Un bilan de ce dispositif sera réalisé fin 2017.

Handwritten signatures and initials in blue ink: PRL, MD, AK, 17, and a large signature.

Article 12 : transmission des connaissances en fin de carrière

La transmission des savoirs est indispensable à la continuité du service. C'est à ce titre que la Caisse des dépôts, en complément des dispositifs déjà existants, souhaite s'assurer de la transmission du patrimoine de connaissance de ses séniors avant leur départ à la retraite.

Pour ce faire est dispositif spécifique est mis en place, à savoir :

- Un entretien de « bilan d'expériences » est organisé entre le responsable hiérarchique et l'agent dans les 12 mois qui précèdent son départ à la retraite lorsque l'agent a communiqué cette information, et en tout état de cause 4 à 6 mois (selon le délai de préavis minimum prévu pour chaque catégorie de Personnel) avant son départ.
L'objet de cet entretien est d'identifier le mode de transmission adapté à la situation, lorsque l'agent détient des connaissances sensibles et/ou rares.
- A l'issue de cet entretien, le responsable hiérarchique dresse un compte rendu au service RH de proximité.
- La RH métier installe, au cas par cas, en tant que de besoin, un dispositif de transmission et détermine avec le responsable hiérarchique le mode de transfert idoine :
 - formalisation des compétences et savoirs faire : documentation technique, écriture des procédures, de l'historiques des dossiers...
 - transmission par le biais du tutorat, formation interne, encadrement d'un apprenti...

Un bilan de ce dispositif sera réalisé fin 2017.

Indicateurs

- Nombre de dispositifs de transmission mis en place

Article 13 : missions de fin de carrière

Un dispositif est mis en place qui permet à des « sachants » en fin de carrière, de se voir confier une mission opérationnelle au sein d'une équipe.

Ce dispositif s'adresse à des personnels volontaires, à 2 ans maximum de leur départ à la retraite, détenteurs d'une expertise pouvant être mise à profit, dans un dernier poste, en appui d'une équipe où cette compétence est recherchée.

Les situations sont gérées au cas par cas et dans un volume très restreint (au moins 2 en 2017).

Un bilan de ce dispositif sera établi fin 2017.

Indicateurs

Détail et nombre de situations gérées

AK
ARL
18
MD
CN
JB
DP
SV

TITRE 4 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA DERNIERE PARTIE DE CARRIERE

Les dispositions concernant la poursuite du développement des agents en dernière partie de carrière, définies au Titre 2, répondent à l'allongement de la durée d'activité professionnelle. Les questions relatives aux conditions de travail ainsi que les mesures d'aménagement de fin de carrière cherchent à répondre aux besoins spécifiques des séniors et à accompagner l'évolution de la pyramide des âges.

CHAPITRE 1 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

La Caisse des dépôts mène depuis plusieurs années une politique de prévention des risques professionnels dans le cadre des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Les mesures concernant les conditions de travail et les situations de pénibilité s'inscrivent dans le cadre de leurs travaux en matière d'identification, de prévention et de suivi des risques liés à l'exercice d'une activité professionnelle, poursuivant un objectif général d'amélioration de la santé au travail.

L'allongement de la durée d'activité professionnelle renforce la nécessité d'être attentifs aux conditions de travail et tout ce qui pourrait réduire la pénibilité afin de préserver la santé des personnels. C'est pourquoi la Caisse des dépôts poursuit son objectif de prévention en matière de santé au travail en renforçant ses actions de suivi médical, d'aménagement des situations de travail, mais également de formation pour prévenir l'usure professionnelle et diffuser une culture de prévention au sein de l'Etablissement public.

Le bilan de suivi de l'accord sera présenté chaque année au CHSCT à compétence nationale.

Article 14 : aménagement du poste de travail et prévention de l'usure professionnelle

La Caisse des dépôts considère que la lutte contre la pénibilité au travail passe par une attention particulière portée à l'aménagement du poste de travail et aux postures professionnelles. Elle vise ainsi à limiter les troubles qui peuvent naître d'un mauvais positionnement, d'un mauvais éclairage, d'outils de travail ou de gestes mal adaptés.

L'attention portée à l'aménagement du poste et à la prévention de la pénibilité au travail concerne tous les personnels de l'Etablissement public, mais une vigilance particulière doit être portée aux séniors.

Dans ce cadre, la Caisse des dépôts s'engage à suivre les recommandations faites par le service médical pour les agents ayant besoin d'un aménagement de poste (ergonomie, éclairage, mobilier et matériel de bureau, travail sur écran) et à assurer son adaptation.

Par ailleurs, la Caisse des dépôts met en place des formations sur la santé, la sécurité au travail et les postures professionnelles pour aider l'agent à s'approprier les bons gestes, adopter les postures les plus adéquates et mieux s'adapter à son environnement professionnel.

PRC 19/07
AR JJP
MD
AK

Indicateurs :

- Nombre de postes aménagés chaque année, en distinguant les séniors et les autres agents (hors aménagements de poste pour les personnels en situation de handicap)
- Nombre d'actions de formation
- Nombre et qualité des participants (statut, âge, catégorie)

Article 15 : examen médical complet

La Caisse des dépôts renforce le suivi médical des personnels âgés de 55 ans et plus en leur proposant de réaliser un examen médical complet tous les 2 ans auprès de prestataires conventionnés.

Ce bilan de santé vient en complément du bilan proposé gratuitement par la Sécurité sociale aux assurés sociaux, tous les cinq ans. Il s'agit de réaliser des tests, des analyses et des examens en fonction de l'âge, du sexe, des antécédents, et du mode de vie de la personne.

Cet examen est proposé par le service médical à tous les agents âgés de 55 ans et plus, sous forme d'un courrier qui leur est adressé directement. Ce courrier rappelle que les résultats des examens sont confidentiels et communiqués directement à l'agent qui peut ensuite s'il le souhaite les adresser au médecin de son choix.

La Direction s'engage à libérer le temps nécessaire à l'agent pour qu'il puisse réaliser ce bilan, sur justificatifs de l'organisme, dans la limite d'une demi-journée.

Indicateur :

Nombre d'examens médicaux proposés chaque année, soit le nombre de courriers envoyés par le service médical

Article 16: télétravail

Le télétravail est un mode d'organisation du travail mis en place par l'accord sur le télétravail du 10 juin 2011. Sa mise en œuvre s'inscrit dans une démarche volontariste en faveur d'une bonne articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Le télétravail est un moyen d'améliorer les conditions de travail (en réduisant notamment la fatigue liée aux transports), qui peut attirer particulièrement les séniors. Ainsi en 2015 45% des bénéficiaires du télétravail étaient âgés de plus de 55 ans alors qu'ils ne représentent que 34% de l'effectif total de l'Etablissement public.

Pour permettre le développement du télétravail et répondre aux demandes des séniors d'entrer dans le dispositif, il est proposé d'analyser avec une attention particulière les demandes d'entrée en télétravail des agents de 55 ans et plus et de veiller à ce qu'ils puissent en bénéficier prioritairement

AK
PREL 20
MD
CB
PB

Il est par ailleurs proposé, par dérogation à l'article 9 de l'accord du 10 juin 2011 sur le télétravail, un renouvellement automatique de celui-ci pour les personnels âgés de 57 ans et plus à la date du renouvellement.

Indicateurs :

- Nombre de télétravailleurs par tranche d'âges
- Nombre de refus de télétravail par tranche d'âges

CHAPITRE 2 – AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

La pyramide des âges et le vieillissement des effectifs de l'Etablissement public appellent une attention particulière sur la fin de carrière des agents.

Afin de permettre aux personnels d'aborder sereinement leur fin d'activité professionnelle et leur départ à la retraite, la Caisse des dépôts propose des mesures visant à leur apporter une aide dans la préparation et la gestion de leur départ.

Article 17 : information retraite

Préparer son départ à la retraite dans de bonnes conditions nécessite de disposer d'informations pratiques et concrètes et de liens clairs vers les correspondants et les institutions chargées de gérer la retraite des salariés et des fonctionnaires.

Pour faciliter le recueil d'informations, une rubrique « Retraite » a été créée en 2013 dans l'intranet CD Média qui présente de manière pédagogique et synthétique les régimes de retraite des personnels, les moyens de préparer son départ et renvoie sur les sites institutionnels d'information sur le sujet.

Cette rubrique lisible et simple, permet de disposer d'une première approche sur la retraite, et les moyens de la préparer.

Article 18 : préparation à la retraite

La Caisse des dépôts réaffirme son intérêt pour une politique d'accompagnement des seniors en fin de carrière.

Pour les fonctionnaires,

L'Etablissement public, reconduit sa politique d'ouverture de l'offre de formation au bénéfice des seniors s'approchant du départ à la retraite via le dispositif du DIF. Les agents de 55 ans et plus peuvent ainsi accéder à des formations les préparant à l'accomplissement d'un projet individuel ou à des activités choisies pour leur retraite.

PRC MD AK
SD 21
PB JP JZ

Pour les salariés :

Le DIF n'étant plus applicable aux salariés, un dispositif permettant aux agents de plus de 55 ans d'accéder à des formations les préparant à la retraite est mis en place. Les formations ainsi consacrées à cet objet seront imputées sur le plan de formation, à hauteur de 20 heures par agent pour la durée du présent accord. Les demandes feront par ailleurs l'objet d'une analyse par la DRH visant à retenir les prestataires les plus adaptés.

L'extinction prévisible du DIF pour les fonctionnaires à compter de 2017 conduira la CDC à mettre en place ce même dispositif dont l'activation s'appuiera sur les textes réglementaires applicables aux agents de droit public et dont la mise en œuvre prendra compte des consommations individuelles de DIF visant la préparation à la retraite sur l'année.

Article 19 : MATT

Pour la durée du présent accord les agents bénéficient d'un allègement du temps de travail au maximum durant les 3 années qui précèdent leur départ à la retraite, en application des dispositions prévues à l'Accord cadre 2015-2017, reprises dans le présent accord.

TITRE 5 – INDICATEURS ET ETAT STATISTIQUE DE LA POPULATION

Liste des indicateurs

Les engagements de la Caisse des dépôts sont déclinés sous forme d'objectifs et d'actions auxquels ont été associés des indicateurs. Ceux-ci sont définis dans le texte et repris de façon synthétique dans le tableau joint en annexe 1.

Caractéristiques de la population

Un état détaillant les caractéristiques de la population sera par ailleurs établi. Il concernera le périmètre des personnels permanents en fonction à l'Etablissement public et recensera les données statistiques suivantes :

- âge moyen global et détaillé hommes-femmes,
- âge médian, minimum, maximum
- la répartition des effectifs et leur proportion respective dans chaque tranche d'âges, détaillé par Direction, statut, catégorie, filière professionnelle, genre,
- l'évolution des effectifs par tranche d'âges, sur les 3 derniers exercices
- les pyramides des âges par statut
- le taux d'absence maladie par tranche d'âges

ARK

PRL MD
22
AB
MP
CA

TITRE 6 – DISPOSITIONS GENERALES ET ENGAGEMENTS METHODOLOGIQUES DE RENEGOCIATION AU TERME DE L'ACCORD

Article 20 - champ d'application

Le présent accord et les actions proposées s'appliquent aux agents de droit public, aux personnels sous statut CANSSM, aux personnels de droit privé sous convention collective, permanents en fonction au sein de l'Etablissement public Caisse des dépôts.

Article 21- durée et engagements méthodologiques de renégociation au terme de l'accord

Le présent accord prend effet à partir de sa date de signature pour une durée déterminée d'un an.

Au-delà de ce terme, les parties s'entendent sur la nécessité de maintenir une politique de long terme sur l'intergénérationnel.

Cette politique constitue en effet un axe transversal fondamental à toute réflexion sur l'emploi de l'Etablissement public.

C'est à ce titre et dans le souci d'inscrire la négociation d'un prochain accord dans un calendrier social permettant d'aborder la question des politiques d'emploi dans toutes leurs composantes que l'engagement est pris :

- d'engager, courant septembre 2017, sur la base d'un bilan établi par la commission de suivi définie à l'article 22 du présent chapitre, les négociations visant à établir un accord triennal avec les organisations syndicales représentatives.
- de conduire ces travaux tout au long de la fin de l'année 2017 et de les alimenter par l'ensemble de projections utiles en matière de politique d'emploi (perspectives de départs, besoins en ressources et compétences, politique de formation)

L'ensemble des dispositifs du présent accord prendra fin automatiquement et de plein droit à l'échéance définie au 1^{er} alinéa du présent article 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.

Article 22- suivi de l'accord

La Caisse des dépôts désignera un référent "contrat de génération" en charge des actions transversales mises en œuvre par la DRH et les correspondants RH de proximité.

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction des Ressources Humaines.

La Commission est informée des modalités d'application de l'accord et se réunira pour dresser un bilan de l'accord 3 mois avant son terme.

AK
ARL 23 MD
JB TP JV

Article 23- 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 et aux autres organisations syndicales signataires par lettre recommandée avec Accusé de Réception.

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.

Article 24- révision

Le présent accord est susceptible d'être modifié, en cas:

- d'évolution significative des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles portant sur le contrat de génération
- de demande de révision de l'accord pendant sa période d'application à l'initiative d'un signataire, 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 d'un 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 portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie. Il sera partie intégrante du présent accord. L'accord fera aussi l'objet d'une révision visant à le mettre en conformité si une mise en œuvre de la procédure de rescrit conduit à un avis défavorable de l'autorité compétente.

AK
PRL MD
24
JTB
PB

Fait à Paris le,

4 JAN. 2017

En deux exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Pierre-René LEMAS

Le Directeur général

Pour les organisations syndicales,

La CGT,

Annie KOVACS

La CFDT,

Jean Jacques BOCHARD
Patrick BOREL

La CFE CGC,

Claude DALAT

Arnaud
Michel DUPLOYE

L'UNSA Groupe CDC,

Salomé VAILLANT

Le SNUP

ACCORD INTERGENERATIONNEL 2017 – ACTIONS ET INDICATEURS

ANNEXE

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
	<p>Recrutements en CDI (privé et public) de jeunes de moins de 30 ans Recrutement de jeunes salariés sous convention collective et CDI de droit public, incluant la pérennisation d'un plus grand nombre d'apprentis</p>	<p>Indicateurs Nb de recrutements annuels de CDI de moins de 30 ans, par nature de recrutement</p>
	<p>Optimisation du suivi des apprentis en fin de contrat et stagiaires de longue durée en fin d'étude Avis du manager avant échéance du contrat et décision sur la suite à donner par les RH/DRH Retour à l'agent 1 mois minimum avant la fin du contrat</p>	<p>Ratio <u>nombre de recrutements de salariés et CDI public de moins de 30 ans</u> total de recrutements annuels de ce type</p> <p>Taux de recrutement par tranches d'âges</p> <p>Détail des recrutements selon le genre, par tranche d'âges</p>
Emploi et		<p>Ratio <u>nombre de contrats d'apprentissage transformés en CDI dans l'année</u> nombre de contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année</p>
intégration		<p>Ratio <u>nombre de contrats d'apprentissage transformés en CDI dans l'année</u> nombre de CDI de moins de 30 ans recrutés dans l'année</p>
des jeunes	<p>Elaboration d'une doctrine de rémunération des jeunes embauchés après leur apprentissage ou stage</p>	<p>Objectifs chiffrés Taux de recrutement de jeunes = 1/3 du taux global des recrutements CDI annuels incluant 19% de pérennisation des contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année</p>
	<p>Recrutement de fonctionnaires de moins de 30 ans Suivi de l'âge d'entrée des personnels de droit public</p>	<p>Indicateurs (statut public) Ratio <u>nombre d'entrées de fonctionnaires de moins de 30 ans</u> nombre total d'entrées de fonctionnaires permanents précisé par mode de recrutement</p> <p>Taux de recrutement par tranche d'âges et progression du taux</p> <p>Objectif chiffré : Taux de recrutement de jeunes = 1/3 du taux global des recrutements de fonctionnaires</p>
	<p>Recrutement de contractuels de droit public à durée déterminée Recrutement ponctuel de collaborateurs en CDP dits longs (3 ans)</p>	<p>Indicateurs CDP longs Ratio <u>nombre d'agents de moins de 30 ans recrutés en CDP long</u> nombre total de CDP longs Nombre total de CDP longs</p>

ARL
14/9
Bouffé
AFC

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
Emploi et intégration des jeunes	<p>Intensification de la politique d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> -Valorisation de l'activité des maîtres d'apprentissage : prise en compte de la mission dans le temps de travail, quantification de l'activité dans les objectifs annuels, prise en compte dans les critères d'avancement, prime - Optimisation de la recherche d'apprentis de tous niveaux : renforcement de la coordination du processus de recherche d'apprentis, de l'identification des écoles, de la relation de partenariat avec les écoles sur tout le territoire, de l'accueil apprentis RQTH et issus de la diversité - Développement de la politique d'apprentissage à visée sociale centrée sur la formation : accueil d'apprentis de niveau Bac professionnel et BTS 	<p>Indicateurs</p> <p>Nb d'apprentis présents en moyenne 12 mois et progression</p> <p>Nb d'apprentis par implantation</p> <p>Répartition des apprentis par niveau de diplôme préparé</p> <p>Objectif chiffré : 200 apprentis à l'effectif par an</p>
Intégration et accompagnement des nouveaux arrivants	<p>Dispositif collectif permettant à l'agent de mieux connaître son environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispositifs d'accueil collectifs mis en place dans chaque Direction (Journée d'accueil, parcours d'intégration...) - Socle commun « Connaissance de la CDC » assuré par la DRHG pour les nouveaux recrutés <p>Dispositif individuel</p> <p>Intégration et accompagnement des nouveaux arrivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un correspondant de proximité en charge de l'accueil et l'accompagnement du nouveau collaborateur durant les premiers mois - suivi régulier du nouveau collaborateur sous forme de point de situation avec l'intéressé, son responsable hiérarchique et le correspondant de proximité, durant la première année - Bilan d'intégration par le conseiller RH de la direction 	<p>Indicateurs</p> <p>Nombre de jeunes de moins de 30 ans ayant suivi la session « connaissance de la CDC »</p> <p>Bilan commenté de ce dispositif individuel</p>
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	<p>Entretiens les collaborateurs dans une dynamique d'évolution via un point avec le collaborateur tous les 5 ans, selon 2 formats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Entretien de parcours professionnel</u> à 30, 40 et 50 ans = Point d'étape sous forme d'1 entretien conduit par le RH de proximité - <u>les caps 354/555</u> = bilans de compétences conduits par la RH EP 	<p>Indicateurs</p> <p>Pour chaque dispositif (entretien de parcours professionnel ou caps)</p> <ul style="list-style-type: none"> - nb de collaborateurs ayant suivi le dispositif par statut et âge - taux de réponse : <u>nb d'agents ayant suivi le dispositif</u> / nombre d'agents sollicités par statut et âge ; évolution du taux de réponse - retour qualitatif des RH de proximité sur le déroulement des EPP - appréciation qualitative sur le dispositif par les collaborateurs 1 an après

AK

PRL $\frac{57}{2}$ MD
 BB $\frac{57}{2}$

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Amélioration des caps : - Accompagnement des collaborateurs jusqu'à la présentation du bilan au responsable hiérarchique et/ou RH de proximité - Point de situation 1 an après la fin du bilan - recours à de responsables de filière qui proposent une approche opérationnelle métier (enquête métier, validation du projet, des compétences...) - Promotion des caps / actions de communication	Indicateurs - nombre de bilans présentés avec le conseiller carrière - appréciation qualitative sur le dispositif, 1 an après son terme - nombre de recours aux responsables de filière - nombre et nature des actions de communication sur le dispositif
Développement des compétences et qualifications et accès à la formation	Un taux d'accès à la formation identique pour tous Formation au management obligatoire pour les nouveaux responsables hiérarchiques : au statut de la FP, aux modalités d'avancement et promotion des salariés, à la dimension intergénérationnelle.	Indicateurs Par tranches d'âges : - <u>Nb d'agents ayant suivi au moins une formation* dans l'année</u> Nb total d'agents * hors formations obligatoires - nombre moyen de jours de formation Objectifs - Taux d'accès des séniors à la formation Identique au taux moyen de l'EP - Maintien du taux de formation des moins de 30 ans à autour de 76% Indicateur Nb de nouveaux encadrant formés sur les 3 thèmes
Développement des séniors	- Maintenir les séniors dans l'emploi - Vigilance sur la promotion des séniors - Analyser les souhaits d'évolution des séniors en termes de mobilité - Lutte contre les discriminations : instauration d'une procédure de recours	Indicateurs - Taux de séniors rapporté à l'effectif global Objectif chiffré = 30 % - Taux de promotion par tranche d'âges et statut - Taux de candidatures internes sur un poste ouvert à la mobilité par tranches d'âges - Taux de candidatures qui aboutissent, par tranche d'âges - Evolution de la perception de la mobilité interne à travers les entretiens de parcours professionnel et le baromètre social - Nombre de sollicitations du correspondant et suites données

PRR
 PB
 3
 AGC

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
<p>Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tutorat : développement et valorisation (formation des tuteurs, reconnaissance de la hiérarchie, prime, réseau des tuteurs...) - Tutorat inversé : transmission du savoir d'un jeune vers un collègue plus âgé : expérimentation sur le thème de la transition numérique - Transmission des connaissances en fin de carrière : entretien de « bilan d'expérience » avec le responsable hiérarchique dans les mois qui précèdent le départ à la retraite de l'agent et mise en place, si nécessaire, d'un dispositif de transmission des connaissances ad hoc en concertation entre la RH métier et le responsable hiérarchique - Missions de fin de carrière : détachement sur une mission d'expertise d'un sachant en appui d'une équipe opérationnelle (2 ans maximum avant le départ à la retraite) 	<p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de tuteurs en activité sur une année, par Direction - nombre de missions effectuées sur une année, par Direction - synthèse des retours d'expérience aux RH et des actes du réseau des tuteurs - Bilan du dispositif de tutorat inversé fin 2017 - nombre de dispositifs de transmission mis en place - Bilan du dispositif fin 2017 : détail et nombre de situations gérées. Objectif : au moins 2 en 2017
<p>Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Examen médical complet (externe) - Aménagement du poste de travail - Formation préventive contre l'usure professionnelle - Télétravail : <ul style="list-style-type: none"> *renouvellement automatique au bout de 3 ans pour les 57 ans et plus *priorité à l'entrée des 55 ans et plus dans le dispositif télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'exams médicaux proposés chaque année = Nb de courriers - Nombre de postes aménagés chaque année, par âge (hors postes de TH) - Nombre de formations et de participants (statut, âge, catégorie) - Nombre de télétravailleurs par tranche d'âges - Nombre de refus de télétravail par tranche d'âge
<p>Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite</p>	<p>Formations préparant à la retraite pour les plus de 55 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés : 20 h sur le plan de formation, - pour les fonctionnaires : DIF jusqu'à extinction du dispositif puis mise en place du dispositif applicable aux salariés dont l'activation s'appuiera sur les textes réglementaires de droit public <p>Dispositif d'information retraite sur CDmédia</p>	
	<p>Dispositions d'allègement du temps de travail reprises pour la durée de l'accord, en application des dispositions prévues à l'accord cadre 2015-2017.</p>	<p>-Nb de collaborateurs bénéficiaires de la MATT</p>