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 Jean-Pierre JOUYET, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE **3**

TITRE 1 - ENTREE DES JEUNES A L'ETABLISSEMENT PUBLIC **5**

TITRE 2 - DEVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE **8**

Chapitre 1 – anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges : entretenir les collaborateurs dans une dynamique d'évolution 9

Chapitre 2 – développement des compétences et des qualifications – accès à la formation 11

Chapitre 3 – le développement individuel de carrière des séniors 13

TITRE 3 - LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES **14**

TITRE 4 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA DERNIERE PARTIE DE CARRIERE **16**

Chapitre 1 – amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité 17

Chapitre 2 – aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite 19

TITRE 5 – INDICATEURS ET ETAT STATITIQUE DE LA POPULATION **21**

DISPOSITIONS GENERALES **21**

PREAMBULE

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences engagée en 2011 met 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 collaborateurs, 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 prendre en compte les évolutions générationnelles et répondre à 4 grands défis:

- Recruter et intégrer des jeunes: la progression du nombre de collaborateurs de moins de 25 ans et de moins de 30 ans (+ 120% et + 68% depuis 2010) 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 va falloir accueillir, former, guider dans leur début de carrière à l'Etablissement public, et préparer au travail en équipe.

- Développer la carrière des collaborateurs, 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 collaborateurs doivent pouvoir développer leurs compétences et être en mesure de les transmettre aux jeunes générations.

- Assurer le développement des collaborateurs en troisième partie de carrière : le maintien d'un nombre élevé de collaborateurs âgés de plus de 50 ans (53%) et la progression du nombre de collaborateurs âgés de 55 ans (+ 17%) font des séniors une ressource majeure de l'EP dans les années à venir. Les résultats du baromètre social 2012 montrent toute l'importance de mener une politique de soutien et de développement des séniors 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.

- Combler les départs à la retraite : avec près de 500 départs prévus d'ici 2015, ce sont près de 10% des effectifs qui s'apprêtent à quitter la Caisse des dépôts. 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 collaborateurs 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 collaborateurs, 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 1er 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 séniors 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 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'engage 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 collaborateurs, 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 collaborateurs et renforcer sa politique en matière d'apprentissage.

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

La Caisse des dépôts s'engage à entretenir les collaborateurs 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 séniors et aménager la transition entre activité et retraite*

La Caisse des dépôts met en place et améliore des dispositifs spécifiques d'accompagnement des collaborateurs 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.

TITRE 1- ENTREE DES JEUNES A L'ETABLISSEMENT PUBLIC

La Caisse des dépôts a 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 collaborateurs 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 s'engage à développer le recrutement et l'insertion des jeunes.

Elle se fixe pour objectif d'accroître le nombre de jeunes embauchés 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 d'embauche et à accroître le nombre de jeunes à l'Etablissement public.

1-1 Les salariés sous convention collective

En 2011, 29% des salariés recrutés à l'Etablissement public avaient moins de 30 ans (43 personnes). Ils étaient 26% en 2012 (39 personnes).

La Caisse des dépôts s'engage à ce qu'un tiers des recrutements de salariés sous convention collective en CDI soit des jeunes de moins de 30 ans (50 postes environ).

La DRH de l'EP en charge du processus de recrutement pour l'ensemble de l'EP veillera à l'atteinte de cet objectif.

Celui-ci sera notamment atteint par un renforcement de la politique d'apprentissage et la pérennisation d'un plus grand nombre d'apprentis à l'issue de leur formation.

La Caisse des dépôts cherchera donc à accroître le nombre d'apprentis pouvant faire l'objet d'une intégration et visera à transformer en CDI 15% des contrats d'alternance arrivant à échéance par an contre 8% (6 apprentis) en 2011 et 3,5% en 2012 (3 apprentis).

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.

Conformément aux démarches engagées depuis 2010 pour la Diversité et la lutte contre les discriminations et à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 20

janvier 2012, la Caisse des dépôts procèdera 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 salariés de moins de 30 ans, par nature de recrutement

- Ratio $\frac{\text{nombre de recrutements annuels de salariés de moins de 30 ans}}{\text{nombre de recrutements annuels}}$

- Taux de recrutement par tranche d'âges

- Détail des recrutements par genre, par tranche d'âges

- Ratio $\frac{\text{contrats d'apprentissage transformés en CDI dans l'année}}{\text{contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année}}$

1-2 Les fonctionnaires

Par ses engagements dans l'accord cadre 2012-2014, 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 : en 2012 l'âge médian des lauréats du concours externe de catégorie B était de 28 ans. Il était de 31 ans pour les recrutements C sans concours, 28 ans pour les recrutements par la voie des IRA et de 24 ans pour les contrats PACTE.

Le taux de recrutement de fonctionnaires de moins de 30 ans s'élevait à 31% en 2011 et 33% en 2012. Dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, la Caisse des dépôts souhaite maintenir ce taux au cours des prochaines années.

Indicateurs :

- Nombre d'entrées de fonctionnaires de moins de 30 ans par rapport à l'ensemble des entrées de fonctionnaires permanents

- Taux de recrutement par tranche d'âges et progression du taux

1-3 Les contractuels de droit public

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, la Caisse des dépôts peut ponctuellement recruter des collaborateurs sous Contrat de Droit Public dit « long » (3 ans). Ces contrats, renouvelables une fois, peuvent ainsi permettre, à terme (après six ans maximum), l'intégration durable de jeunes collaborateurs à l'Etablissement public. Durant toute la durée de leur contrat, ces collaborateurs 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

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

L'accueil est une démarche collective, mais il est de la responsabilité du responsable hiérarchique de l'organiser et de veiller à l'implication de l'ensemble des membres de son équipe.

Pour favoriser cette démarche, la Caisse des dépôts promeut un dispositif d'accompagnement et de suivi des nouveaux arrivants.

A l'arrivée du nouveau collaborateur 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'EP, son organisation, et ses activités.

Le rôle du correspondant est souple et informel, il vise à faciliter l'intégration du collaborateur. 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 nouveau collaborateur, son responsable hiérarchique et son correspondant de proximité pour s'assurer des conditions d'intégration.

En contrepartie, le nouvel arrivant pourra, à la demande de son responsable hiérarchique et sur la base du volontariat, faire profiter les personnels en fonction des savoirs faire dont il pourrait disposer, dans le domaine des nouvelles technologies de l'information par exemple (maniement des outils informatiques, internet, réseaux sociaux, etc). Cette mesure est une première expérimentation de tutorat inversé (cf titre III).

Article 3 : contrats d'apprentissage

La Caisse des dépôts s'est engagée dans l'accord cadre 2012-2014 à intensifier la dynamique d'apprentissage en accueillant davantage d'apprentis et en développant les relations avec les écoles et universités.
Elle valorise en parallèle l'activité des maîtres d'apprentissage, dans les conditions prévues par l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences:

- en prenant cette mission en compte dans l'organisation du temps de travail du maître d'apprentissage
- en intégrant et quantifiant cette activité dans les objectifs annuels
- en intégrant l'investissement du maître d'apprentissage dans les critères de l'avancement et promotion au choix

Le présent accord complète ces dispositions par de nouvelles mesures :

- la formation des maîtres d'apprentissage au début de leur première mission
- la formalisation via une lettre de mission des attendus, modalités pratiques, durée et rythme de la mission
- l'attribution d'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

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.

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

Elle se fixe désormais pour objectif d'avoir en moyenne 200 apprentis à l'effectif par an.

La politique d'intégration des jeunes et d'apprentissage s'inscrit dans la politique de la Caisse des dépôts de diversification et de rajeunissement de ses personnels. La Caisse des dépôts poursuivra 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

TITRE 2- DEVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS 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 collaborateurs un cadre favorisant le développement individuel et collectif. Elle se doit d'entretenir chaque collaborateur 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.

Cette question est particulièrement sensible pour la population des séniors à la Caisse des dépôts, qui représente en 2013 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 COLLABORATEURS DANS UNE DYNAMIQUE D'EVOLUTION

La Caisse des dépôts met en place des outils visant à maintenir l'ensemble de ses collaborateurs dans une dynamique d'évolution tout au long de leur carrière. Ces outils permettent d'assurer un suivi régulier des collaborateurs 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 collaborateurs l'année de leurs 35, 45 ou 55 ans.

Par le présent accord, la Caisse des Dépôts resserre ce dispositif d'accompagnement, en s'appuyant sur son réseau RH de proximité, tout en poursuivant le développement des caps. Elle instaure ainsi un suivi individualisé du parcours professionnel tous les 5 ans par deux moyens :

- au niveau des Directions et établissements: un entretien de carrière proposé aux collaborateurs tous les 10 ans, l'année de leurs 30, 40, 50 ou 60 ans,
- au niveau de la DRH EP : amélioration du dispositif des caps 35/45/55

Article 1 : l'entretien de carrière

L'entretien de carrière est un point d'étape professionnel portant sur la situation du collaborateur, ses motivations, ses projets. Il vise à permettre au collaborateur 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'entretien de carrière permet aux correspondants RH de proximité de mieux suivre les collaborateurs et de mieux appréhender l'évolution de leurs parcours professionnels.

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

Cet entretien est conduit par les équipes RH de proximité qui seront formées à cette activité.

Indicateurs :

- Nombre de collaborateurs sollicités, distingués par statut (privé-public, mines) et par âge
- Taux de réponses (nombre de collaborateurs répondant favorablement/ nombre de collaborateurs sollicités) distingués par statut et par âge
- Evolution du taux de réponses sur la durée de l'accord
- Synthèse des correspondants RH de proximité sur le déroulement des entretiens, dans le respect de la confidentialité des données
- Appréciation qualitative sur le dispositif, formulée par les collaborateurs via une grille d'évaluation 1 an après l'entretien

Article 2 : l'amélioration des 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 EP et menés par les conseillers carrière.

Le contenu des entretiens est confidentiel.

Indicateurs :

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

Le dispositif des caps est monté en puissance et présente un bilan satisfaisant. Il peut toutefois être amélioré pour permettre un suivi et un accompagnement plus fin des collaborateurs sur la durée.

4 mesures d'amélioration sont donc prises pour densifier le dispositif et assurer une continuité de prestation et de service au-delà des entretiens :

2-1 Assistance du collaborateur 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 collaborateurs 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 le collaborateur et son conseiller carrière.

Indicateur :

- Nombre de bilans présentés avec le conseiller carrière

2-2 Le responsable filière

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

Le responsable filière est un nouvel 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 le collaborateur 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

2-3 Point de situation 1 an après la fin du bilan

Les conseillers carrière contacteront les collaborateurs 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 collaborateurs à moyen terme, à garantir un retour d'expérience et à apporter des conseils complémentaires pour les collaborateurs ayant bénéficié des caps.

Indicateur :

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

2-4 Promotion du dispositif des caps

La confiance et l'adhésion des collaborateurs 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 de collaborateurs 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 collaborateurs 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.

A ce titre, collaborateurs 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 1 : 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 qu'en 2011, le taux de formation des collaborateurs permanents en fonction présents 12 mois, hors formations obligatoires, était légèrement inférieur chez les séniors : 73% pour les plus de 55 ans contre 81% pour les moins de 30 ans et les 30-54 ans.

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, soit 80%.

Elle veillera par ailleurs à ce que le taux de formation des moins de 30 ans demeure à son niveau actuel, conformément à son engagement de faciliter l'intégration de ses jeunes collaborateurs dans leur premier poste.

Indicateurs :

Sur le périmètre des collaborateurs permanents en fonction présents 12 mois :

- Taux de collaborateurs formés (DIF compris), 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 de collaborateurs d'une tranche d'âges ayant suivi au moins une formation dans l'année rapporté au nombre total des collaborateurs appartenant à cette même tranche d'âges.
- Nombre moyen de jours de formation par tranche d'âges

Article 2 : 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 collaborateurs 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 collaborateur occupant pour la première fois des activités managériales. Elle comprendra une formation au statut de la fonction publique ainsi qu'une sensibilisation à. la dimension intergénérationnelle.
La plupart des modules de cette formation sera dispensée par CDC Campus
Par ailleurs, une sensibilisation aux modalités d'avancement et de promotion des salariés sous le régime des conventions collectives pourra être réalisée dans le cadre de l'Entretien Professionnel Annuel.

Indicateur :

- Nombre de collaborateurs formés, en distinguant les formations au statut de la fonction publique et à la dimension intergénérationnelle

CHAPITRE 3 – LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES SENIORS

Les collaborateurs âgés de plus de 55 ans représentent en 2012 31% des effectifs de l'Etablissement public.

La Caisse des dépôts reconnait l'expérience et la valeur de ses collaborateurs 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 collaborateur 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 1 : développement de carrière

- Promotions : la Caisse des dépôts s'engage à étudier sans discrimination les demandes de promotion des collaborateurs 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 carrière 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 collaborateurs 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 collaborateurs 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 collaborateurs d'une tranche d'âges rapporté au nombre total de candidatures internes exprimées
- 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 2 : lutte contre les discriminations

Un correspondant est désigné au sein de la DRH de l'EP pour traiter les recours individuels. Il assure une mission de médiation auprès de tout collaborateur s'estimant victime d'une discrimination, ressentie ou avérée, notamment 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 Groupe.

Le correspondant instruit le recours sur la base des informations et documents fournis par le collaborateur 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 collaborateurs expérimentés ou détenteurs d'un savoir et collaborateurs débutants, juniors et séniors, 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 collaborateurs 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.

Article 1 : 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 collaborateur 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 collaborateur 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 le correspondant 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 collaborateur. Le correspondant RH assure le lien entre l'offre et la demande de tutorat.
- les tuteurs et tutorés sont désignés 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).

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 collaborateurs. 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 2 : les rencontres d'intégration

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. Au-delà des dispositifs techniques, la coopération passe par la mise en œuvre de moments d'échange et de convivialité.

Les correspondants RH de proximité organisent des rencontres d'intégration au sein de leur direction. Ces rencontres d'intégration prennent la forme la plus adaptée aux besoins et possibilités de la direction (petit déjeuner, déjeuner, café...). Elles visent à permettre des échanges informels et à créer des relations entre jeunes arrivants et collaborateurs de l'EP dont la mémoire et l'expérience de la Caisse des dépôts constituent un patrimoine à préserver et transmettre.

Indicateur:

- Nombre de rencontres organisées au sein de l'EP et nombre de participants

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

Les dispositions concernant la poursuite du développement des collaborateurs 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 1 : 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 collaborateurs 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 collaborateurs 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 le collaborateur à s'approprier les bons gestes, adopter les postures les plus adéquates et mieux s'adapter à son environnement professionnel.

Indicateurs :

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

Article 2 : examen médical complet

La Caisse des dépôts renforce le suivi médical des collaborateurs 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 collaborateurs 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 au collaborateur qui peut ensuite s'il le souhaite les adresser au médecin de son choix.

La Direction s'engage à libérer le temps nécessaire au collaborateur 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 3: 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. Depuis 2009 le nombre de bénéficiaires du télétravail âgés de plus de 55 ans est passé de 30 à 47%.

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 collaborateurs de 55 ans et plus et de veiller à ce qu'ils puissent en bénéficier prioritairement

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 collaborateurs 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 de la Caisse des dépôts et le vieillissement des effectifs de l'Etablissement public annoncent des départs à la retraite nombreux au cours des trois prochaines années. Plus de la moitié des fonctionnaires et des salariés de l'EP entameront leur dernière partie de carrière d'ici 2015.

Afin de permettre aux collaborateurs 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 1 : 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 » sera créée d'ici la fin de l'année 2013 dans l'intranet CD Média qui présentera de manière pédagogique et synthétique les régimes de retraite des collaborateurs, les moyens de préparer son départ et renverra sur les sites institutionnels d'information sur le sujet.

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

Article 2 : DIF et préparation à la retraite

Les collaborateurs bénéficient d'un crédit temps de droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an, capitalisables dans la limite de 120 heures. Ce crédit est alloué par anticipation dans sa totalité (120 heures) aux collaborateurs dès leurs 50 ans.

Dans ce cadre, la Caisse des dépôts reconduit sa logique d'ouverture de l'offre de formation au titre du DIF.

Les collaborateurs de 55 ans et plus peuvent utiliser leur DIF pour accéder à des formations préparant à l'accomplissement d'un projet individuel ou à des activités choisies pour leur retraite.

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

Article 3 : MATT

L'Accord Cadre 2012-2014 de la Caisse des dépôts autorise un allègement du temps de travail de ses collaborateurs, au maximum durant les trois années qui précèdent leur départ à la retraite dans les conditions suivantes :

	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	
	Part Collaborateur*	Part CDC*	Part Collaborateur*	Part CDC*	Part Collaborateur*	Part CDC*
MATT 10%	6	16	4	18	0	22
MATT 20%	18	26	18	26	11	33

*Nb jours/an

Ce dispositif est :

- reconduit pour la durée du présent accord

- complété pour prendre en compte deux situations particulières

3-1 MATT carrières longues

Compte tenu des décrets relatifs aux carrières longues, les conditions d'entrée dans la MATT sont modifiées pour les collaborateurs répondant aux conditions de départ carrières longues. La MATT est désormais ouverte 3 ans avant l'âge effectif de leur départ à la retraite, au lieu de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, dans les conditions prévues par l'accord cadre.

Le bénéfice de cette mesure reste subordonné à la condition que les collaborateurs répondent encore à l'issue de la MATT aux critères d'éligibilité au départ à la retraite au titre des carrières longues. A défaut, le collaborateur devra réintégrer son service à temps plein ou demander le bénéfice d'un temps partiel de droit commun.

3-2 MATT bonifiée

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, peuvent accéder à la MATT dans les conditions suivantes, contribution employeur majorée :

MATT bonifiée	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 10%	6	16	2	20	0	22
MATT 20%	18	26	12	32	6	38

Cette mesure s'applique aux nouveaux entrants dans le dispositif.

Le bénéfice de l'une ou l'autre de ces 2 nouvelles mesures (3.1 et 3.2) est conditionné à la production d'un Relevé de Situation Individuelle (RIS) et de toutes pièces officielles justifiant de l'éligibilité du collaborateur à la mesure demandée et à la validation de la DRH.

Dans tous les cas le collaborateur entrant en MATT s'engage à cesser définitivement son activité à l'issue de la période couverte par l'allègement de la durée de travail.

Pour les personnels qui seraient contraints de différer leur départ en retraite (à la suite d'évolutions législatives ou réglementaires significatives dans le domaine des retraites ou de changements importants dans la situation personnelle), un examen interviendra au cas par cas ; le retour s'effectuerait à temps plein ou selon un régime de temps partiel de droit commun.

Indicateurs :

- Nombre de collaborateurs bénéficiant de la MATT « carrières longues »
- Nombre de collaborateurs bénéficiant de la MATT « bonifiée »

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 chaque année. Il concernera le périmètre des collaborateurs permanents en fonction à l'EP 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

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - 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 2- durée, date d'effet et publicité

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature pour une durée déterminée de trois ans.

L'ensemble des dispositifs prendra fin automatiquement et de plein droit à l'échéance du présent accord 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 5 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.

Article 3- 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.

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 4- 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 fédérale 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, du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur des relations sociales.

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

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

Article 5- 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, 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 portant sur l'étude de la révision de l'accord, les disposition 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.

Fait à Paris le, 0 4 JUIL. 2013

En deux exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Jean-Pierre JOUYET
Directeur général

Pour les organisations syndicales habilitées à négocier,

La CGT,

La CFTC, Sylvie RATHIER-RIEDER

FO, Patrick THERET

La CFDT,

La CFE CGC, Claude Nabat

L'UNSA Groupe CDC, Sylvie LOPEZ

Le SNUP,

ACCORD INTERGENERATIONNEL – ACTIONS ET INDICATEURS

ANNEXE 1

Calendrier

L'ensemble des actions est mis en œuvre à compter de la date d'effet de l'accord. Elles sont évaluées chaque année au regard des objectifs et indicateurs fixés par celui-ci.

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
Emploi et intégration des jeunes	**Statut privé** Recrutement de jeunes de moins de 30 ans, incluant la pérennisation d'un plus grand nombre d'apprentis	**Indicateurs (statut privé)** Nb de recrutements annuels de salariés de moins de 30 ans, par nature de recrutement Nb de recrutements de jeunes Nb total de recrutements annuels Taux de recrutement par tranches d'âges et nature de recrutement Détail des recrutements selon le genre, par tranche d'âges Nb de contrats d'apprentissage transformés en CDI dans l'année Nb de contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année **Objectifs chiffrés** Taux de recrutement de jeunes = 1/3 du taux global des recrutements CDI annuels incluant 15% de pérennisation des contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année
	Statut public Suivi de l'âge d'entrée des personnels de droit public	**Indicateurs (statut public)** Nb d'agents de moins de 30 ans recrutés Nb total d'agents recrutés Taux de recrutement par tranche d'âges et progression du taux **Objectif chiffré :** Taux de recrutement de jeunes = 1/3 du taux global des recrutements de fonctionnaires
	CDP longs **Recrutement ponctuel de collaborateurs en CDP longs (3 ans)**	**Indicateurs CDP longs** Nb d'agents de moins de 30 ans recrutés en CDP long

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
Emploi et intégration des jeunes	Intégration et accompagnement des nouveaux embauchés - 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	
	-Intensification de la politique d'apprentissage -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	**Indicateur** Nb d'apprentis présents en moyenne 12 mois et progression sur la durée de l'accord **Objectif chiffré :** 200 apprentis à l'effectif par an
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	Entretenir les collaborateurs dans une dynamique d'évolution via un point avec le collaborateur tous les 5 ans, selon 2 formats : - <u>l'entretien de carrière</u> à 30, 40 et 50 ans = Point d'étape sous forme d'1 entretien conduit par le RH de proximité - <u>les caps 35/45/55 =</u> bilans de carrière approfondis conduits par la RH EP	**Indicateurs** Pour chaque dispositif (entretien de carrière ou caps) - nb de collaborateurs ayant suivi le dispositif par statut et âge - taux de réponse : nb de collaborateurs ayant suivi le dispositif/ nombre de collaborateurs sollicités), par statut et âge ; évolution du taux de réponse - retour qualitatif des RH de proximité sur le déroulement des entretiens de carrière - appréciation qualitative sur le dispositif par les collaborateurs 1 an après
	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 - Mise en place 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

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
Développement des compétences et qualifications et accès à la formation	Un taux d'accès à la formation identique pour tous	**Indicateurs** Par tranches d'âges : - Nb de collaborateurs ayant suivi au moins une formation* dans l'année / Nb total de collaborateurs *yc DIF et hors formations obligatoires - nombre moyen de jours de formation **Objectifs chiffrés** - Taux d'accès des séniors à la formation : 80% (hors formations obligatoires) - maintien du taux de formation des moins de 30 ans à 80%
	Formation au management obligatoire pour les nouveaux responsables hiérarchiques, dispensée par CDC Campus	**Indicateur** Nb de collaborateurs formés (distinguer les formations aux statuts et intergénérationnelle)
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 carrière et le baromètre social -Nombre de sollicitations du correspondant et suites données
Transmission du savoir et des compétences et développement du tutorat	Mise en place de 2 dispositifs individuels et collectifs de transmission des compétences (en complément des dispositifs de formateurs internes et maître d'apprentissage) 1) le tutorat : développement et valorisation (formation des tuteurs, reconnaissance de la hiérarchie, prime, réseau des tuteurs...) 2) les rencontres d'intégration	**Indicateurs** - nombre de tuteurs en activité sur une année, par Direction - nombre de missions effectuées sur une année, par Direction - nombre d'actes du réseau des tuteurs - synthèse des retours d'expérience aux RH - nombre de rencontres d'intégration organisées au sein de l'EP

Thématiques	Actions	Indicateurs/ objectifs chiffrés
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	- Examen médical complet (externe) - Aménagement du poste de travail - Formation préventive contre l'usure professionnelle	- Nombre d'examens 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)
	- Télétravail : *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	- Nombre de télétravailleurs par tranche d'âges - Nombre de refus de télétravail par tranche d'âge
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	Maintien des formations DIF liées à des projets personnels préparant à la retraite	
	Dispositif d'information retraite sur CDmédia	**Objectif :** Mise en place d'ici fin 2013
	- Reconduction de la MATT pour 3 ans - MATT carrières longues : éligibilité 3 ans avant l'âge effectif de départ en retraite (au lieu de l'âge légal) - MATT bonifiée pour les collaborateurs ne disposant pas des trimestres suffisants pour partir en retraite à taux plein	-Nb de collaborateurs bénéficiant de la MATT « carrières longues » -Nb de collaborateurs bénéficiant de la MATT « bonifiée »