

ACCORD - CADRE 2019-2021

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de Lille – 75007 Paris, représentée par Eric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

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





Table des matières

PREAMBULE.....	4
UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI EQUILIBREE ET TOURNEE VERS L'ACCOMPAGNEMENT ET LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES NECESSAIRES AU DEVELOPPEMENT DE LA CDC	6
1- <i>Contexte de l'emploi sur la période</i>	<i>6</i>
2- <i>Des engagements forts en faveur d'une politique d'emploi équilibrée et conforme à la nature même de l'Etablissement public</i>	<i>8</i>
2.1 <i>Une politique en faveur de la montée en compétences des collaborateurs.....</i>	<i>8</i>
2.1.1 <i>Un enrichissement/renforcement des parcours internes.....</i>	<i>9</i>
2.1.2 <i>Le déploiement d'une offre de formation étroitement liée aux enjeux de transformation individuels et collectifs.....</i>	<i>10</i>
2.1.3 <i>Un accompagnement amélioré des conditions financières de la mobilité</i>	<i>11</i>
2.1.4 <i>Un élargissement des opportunités de mobilité externe</i>	<i>14</i>
2.1.5 <i>Un accompagnement des projets de reconversion externe.....</i>	<i>15</i>
2.2 <i>Une politique de recrutement adaptée aux besoins, veillant aux grands équilibres et socialement responsable.....</i>	<i>17</i>
2.2.1 <i>Un niveau de recrutement adapté et équilibré.....</i>	<i>17</i>
2.2.2 <i>Une politique de recrutement en faveur des jeunes et de leur professionnalisation.....</i>	<i>18</i>
2.2.3 <i>Un meilleur cadrage de l'emploi non permanent et des mesures de pérennisation des CDP.....</i>	<i>18</i>
2.2.4 <i>Le renforcement du dispositif d'Intérim Interne.....</i>	<i>19</i>
UNE POLITIQUE DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE DYNAMIQUE, TOUT AU LONG DU PARCOURS	20
3. <i>Le déploiement, sur la période et à destination de l'ensemble des collaborateurs, de dispositifs de reconnaissance individuels et collectifs, via leur rémunération.....</i>	<i>20</i>
4. <i>Les avancements et les promotions des salariés sous convention collective.....</i>	<i>21</i>
4.1. <i>Augmentations Individuelles des salariés sous convention collective.....</i>	<i>21</i>
4.2. <i>Promotion des cadres dans les différentes qualifications.....</i>	<i>22</i>
4.3. <i>Promotion des techniciens supérieurs.....</i>	<i>23</i>
4.4. <i>Impact des promotions sur les rémunérations individuelles des salariés.....</i>	<i>24</i>
5. <i>Un accompagnement renforcé des techniciens supérieurs pour leur accès à la qualification de cadre.....</i>	<i>25</i>
6. <i>La mise en place de dispositifs destinés à accompagner les fins de carrière.....</i>	<i>25</i>
6.1. <i>Dispositifs d'avancement spécifiques.....</i>	<i>25</i>
6.2. <i>Dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière.....</i>	<i>25</i>
6.3. <i>Transmission des connaissances en fin de carrière.....</i>	<i>28</i>
6.4. <i>Mise en place de missions de fin de carrière.....</i>	<i>28</i>
6.5. <i>Amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité des seniors.....</i>	<i>29</i>
6.5.1 <i>Aménagement du poste de travail et prévention de l'usure professionnelle.....</i>	<i>29</i>
6.5.2 <i>Examen médical complet.....</i>	<i>29</i>
6.5.3 <i>Télétravail.....</i>	<i>30</i>
6.5.4 <i>Information retraite.....</i>	<i>30</i>
7. <i>La reconnaissance de l'engagement au service du collectif et des autres collaborateurs, par la valorisation du tutorat.....</i>	<i>30</i>
7.1 <i>Tutorat d'apprentissage.....</i>	<i>31</i>
7.2 <i>Tutorat technique.....</i>	<i>31</i>
8. <i>La transmission des savoirs entre les générations.....</i>	<i>32</i>

Handwritten signatures and initials: PB, HR, and ML.



UNE POLITIQUE SOCIALEMENT RESPONSABLE.....	34
9. <i>L'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants.....</i>	<i>34</i>
9.1. <i>Un dispositif collectif.....</i>	<i>34</i>
9.2. <i>Un dispositif individuel.....</i>	<i>35</i>
10. <i>L'accompagnement de la parentalité, la solidarité familiale et les dispositifs en faveur du logement.....</i>	<i>35</i>
10.1. <i>Congés et absences liés à la solidarité familiale.....</i>	<i>35</i>
10.2. <i>Dispositif de prise en charge des frais de transports pour les voyages entre l'Outre-mer et la métropole.....</i>	<i>36</i>
10.3. <i>Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance.....</i>	<i>36</i>
10.4. <i>L'accès au logement.....</i>	<i>36</i>
11. <i>Le soutien à la protection sociale complémentaire.....</i>	<i>37</i>
12. <i>L'incitation au mécénat de compétences.....</i>	<i>37</i>
DISPOSITIONS GENERALES.....	39
13. <i>Champ d'application.....</i>	<i>39</i>
14. <i>Durée.....</i>	<i>39</i>
15. <i>Adhésion.....</i>	<i>39</i>
16. <i>Révision.....</i>	<i>39</i>
17. <i>Suivi de l'accord.....</i>	<i>40</i>

Handwritten signatures and initials: PB, TR, &, nc.



PREAMBULE

Fort de son statut unique, la Caisse des dépôts est un acteur majeur de la transformation économique et sociale de la France depuis plus de deux cents ans.

Dans un environnement en pleine mutation, l'Etablissement public CDC, que la loi place plus que jamais au cœur d'un groupe d'intérêt public, entend amplifier encore le rôle indispensable qu'il joue au service de l'intérêt général, en se plaçant au plus près des attentes de nos concitoyens et au cœur du développement de tous les territoires de la République.

Le présent accord-cadre, qui s'inscrit dans le prolongement de toute une série d'accords triennaux et peut notamment s'appuyer sur les acquis et réalisations de l'accord-cadre 2015-2017, doit évidemment accompagner au plus près ces évolutions. Il s'efforce de tenir compte de l'ensemble des facteurs, externes et internes, qui vont faire évoluer les missions, l'activité et le fonctionnement de la CDC au cours des prochaines années.

Le présent accord se donne plus particulièrement pour ambitions de :

- mettre en son cœur des engagements relatifs à la politique en matière d'emploi. Il s'agit de combiner tout à la fois des mesures permettant de renforcer l'accompagnement et le développement des personnels, cohérentes avec son objectif de donner la priorité à la mobilisation des ressources internes, et des engagements précis en matière de recrutements externes, préservant les équilibres propres à son modèle.
- développer la dimension relative à la reconnaissance professionnelle. L'enjeu est que l'engagement des collaborateurs au service de l'institution, dans un contexte d'exigences et d'attentes accrues des pouvoirs publics à son égard, soit reconnu et accompagné.
- s'appuyer, dès que cela est possible et opportun, sur le cadre législatif permettant d'assurer la mise en cohérence des règles sociales applicables aux différents statuts de la CDC. Cela permet de franchir de nouvelles étapes dans le travail de convergence dans la gestion de ces différents statuts, dans la limite des différences de régimes irréductibles.
- donner encore plus de cohérence et de lisibilité au corpus conventionnel existant à la CDC. Il s'agit, à la faveur du présent accord-cadre, de mieux distribuer entre les différents accords collectifs (mobilité, qualité de vie au travail...) les dispositifs relevant clairement de thématiques spécifiques.

Dans ce contexte, les parties conviennent de consacrer :

- Une politique de l'emploi équilibrée, conforme au statut de l'Etablissement public et tournée vers l'accompagnement et le renforcement des compétences nécessaires au développement de la CDC.

Handwritten initials: U, AR, PB, JL, ML



L'enjeu est tout à la fois de :

- ⇒ garantir le maintien des compétences face au turnover, notamment sur les métiers clés, dans un contexte de départs à la retraite importants ;
- ⇒ accompagner le développement des métiers et des activités de la CDC en renforçant les expertises nécessaires ;
- ⇒ répondre aux besoins tout en sachant préserver le modèle de l'établissement ;
- ⇒ différencier les besoins selon les périmètres et les filières professionnelles, diversement impactés par les facteurs d'évolution précités.

- Une politique de reconnaissance professionnelle dynamique.

L'enjeu consiste en particulier à mieux intéresser encore les personnels à la réussite des projets et aux résultats, aux plans collectif et individuel.

- Une politique socialement responsable.

L'accord-cadre entend ainsi continuer à s'inscrire résolument dans la perspective d'une politique socialement responsable, dont l'ambition est de poursuivre ou consacrer des dispositifs sociaux tout au long du parcours professionnel des personnels au sein de la CDC.

Le présent accord-cadre s'applique pour la période 2019-2021, quelques mesures spécifiques étant toutefois prises au titre de l'année 2018 et précisées au chapitre 4 relatif aux « dispositions générales ».

Handwritten signatures and initials: U, FB, JL, and others.



Chapitre 1

Une politique de l'emploi équilibrée et tournée vers l'accompagnement et le renforcement des compétences nécessaires au développement de la CDC

1- Contexte de l'emploi sur la période

En raison de sa place singulière parmi les grandes institutions publiques contribuant au développement économique et social de notre pays, garante de la protection et du bon usage de l'épargne, la Caisse des dépôts entend plus que jamais jouer son rôle en s'appuyant sur une politique d'emploi adaptée.

Elle agit dans un contexte marqué par des **facteurs d'évolution internes** renouvelés, à la faveur de la nouvelle stratégie de l'Etablissement public, d'une part, et par des **facteurs d'évolution externes** importants, d'autre part.

Plusieurs de ces facteurs induisent un renforcement ou un renouvellement des compétences dans des secteurs stratégiques.

C'est ainsi que la Caisse des dépôts s'engage résolument dans le renforcement de l'appui aux territoires (création de la direction Banque des territoires) pour mieux répondre à une exigence client accrue sur la recherche de solutions globales et prendre en compte des facteurs de concurrence économique et financière accrue. Ces dispositions répondent à la volonté de l'EP de renforcer son action au service de l'intérêt général pour accroître la création de valeur durable et répondre à l'évolution des enjeux sociétaux des territoires. C'est dans le même esprit que les pouvoirs publics viennent d'engager un projet de rapprochement entre le groupe CDC et le groupe La Poste / La Banque Postale.

Elle entend, par ailleurs acquérir un positionnement encore accru en tant qu'opérateur de référence dans les domaines des retraites et de la formation professionnelle, afin de répondre encore mieux aux attentes supplémentaires des pouvoirs publics. La réforme des retraites et celle de la formation professionnelle sont autant d'opportunités, pour la Caisse des dépôts, de valoriser ses savoirs faire tout en développant de nouveaux champs d'intervention, tout en capitalisant sur l'intensification de l'activité liée aux mandats existants.

Par ailleurs, l'évolution du secteur du logement social place l'Etablissement public au premier plan de la transformation engendrée, en tant qu'acteur de référence du financement et d'appui à la restructuration des organismes du logement social.



Parallèlement, la Caisse des dépôts exprime l'ambition d'une gestion toujours plus efficace des actifs et des participations, nécessitant un renforcement des compétences mobilisées.

Enfin, le besoin croissant en compétences numériques, tout comme les obligations accrues s'imposant à l'Etablissement public en matière de maîtrise des risques, de conformité et de contrôle permanent, invitent l'Etablissement à se doter de nouveaux profils, en complément de la nécessaire montée en compétences des collaborateurs.

D'autres facteurs invitent la CDC à approfondir encore ses efforts, avec un souci d'exemplarité, au titre de la maîtrise de ses coûts de fonctionnement, dans le cadre d'une démarche de performance applicable à l'ensemble du secteur public...

A cet effet, la Caisse des dépôts entend adosser sa démarche de performance à trois principes clés : le renforcement de l'orientation client, la simplicité de ses processus et la lisibilité de son organisation.

Elle entend s'appuyer pour cela sur la transformation numérique des métiers, qui constitue un levier puissant d'adaptation et de révision de ses modes de fonctionnement, en particulier dans certaines filières professionnelles en lien direct avec ses clients.

C'est dans ce contexte stratégique que les travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été menés et ont mis en évidence :

- Sur la période écoulée (2015/2017) et l'exercice 2018 :

- ⇒ un maintien des effectifs fin 2017 au niveau atteint en 2014, ayant permis, au global, de faire face à la diversité des besoins sur la période.
- ⇒ une consolidation de la part des agents publics autour de 61% des effectifs permanents.
- ⇒ une fin d'exercice 2017 et un exercice 2018 rendus atypiques par la forte augmentation des départs à la retraite et son impact sur l'évolution des recrutements. L'année 2018 devrait ainsi être marquée par un nombre de recrutements significativement supérieurs aux départs (estimation d'au moins 380 recrutements externes sur emplois permanents sur l'année 2018), liés à plusieurs facteurs, dont notamment, les recrutements consécutifs aux départs en retraite survenus en nombre en fin d'année 2017, et de nouveaux besoins apparus (département de la formation à DRS, PIA, Banque des territoires, ...).
- ⇒ au 31 décembre 2018, le nombre des personnels permanents en fonction pourrait s'établir autour de 5550.

- Sur la période 2019/2021 :

- ⇒ des départs en retraite de l'ordre de 600 à 650 départs sur la période 2019/2021, dont environ 70 % de fonctionnaires, impliquant de réfléchir aux compétences à introduire, surtout dans les filières professionnelles les plus concernées.



- ⇒ le renforcement des compétences au sein des directions régionales, dans le contexte stratégique de déploiement de la nouvelle direction « Banque des territoires ».
- ⇒ de nouveaux besoins en compétences pour certaines filières, afin d'accompagner le développement et la transformation des activités, particulièrement pour les métiers d'investisseur, d'ingénierie financière, d'ingénierie de projet, du marketing et du numérique.
- ⇒ le renforcement des fonctions de contrôle du fait de l'évolution du modèle prudentiel (ACPR),
- ⇒ les effets potentiels du déploiement de nouvelles technologies numériques pouvant modifier à la fois les équipements et processus de travail et le contenu de certaines activités, et nécessitant d'accompagner les collaborateurs dans leur adaptation à ces évolutions.

2- Des engagements forts en faveur d'une politique d'emploi équilibrée et conforme à la nature même de l'Etablissement public

Compte tenu de ce contexte, l'Etablissement public s'engage dans une politique de l'emploi caractérisée par la volonté de :

- démultiplier les synergies entre GPEC/emploi/formation/enjeux Intergénérationnels,
- mieux prendre en compte la différenciation des besoins selon les périmètres ou les filières, pour faire jouer les leviers les mieux adaptés tout en contribuant, au global, aux enjeux d'efficacité et de maîtrise des coûts de fonctionnement,
- s'appuyer prioritairement sur les ressources internes, en pleine cohérence avec les objectifs déjà fixés en la matière à la faveur de l'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle au sein de l'Etablissement public, orientation conduisant à renforcer ou modifier le corpus des règles existantes,
- développer les dispositifs de formation et reconversion professionnelle en interne, concernant en particulier les périmètres d'emplois en transformation, en réallouant les effectifs à l'occasion des départs et en fonction des besoins,
- garantir, en complément de la mobilisation des ressources internes, un volume significatif de recrutements externes, permettant de couvrir les besoins différenciés des filières professionnelles et tenant pleinement compte des enjeux liés au recrutement de jeunes collaborateurs et à une politique socialement responsable,
- maintenir, dans cette perspective l'équilibre global, des recrutements public-privé, conformément à la nature même de l'Etablissement public, et à l'efficacité de son modèle,
- mieux encadrer le recours à l'emploi non permanent.

2.1. Une politique en faveur de la montée en compétences des collaborateurs

Le développement des activités de l'Etablissement public rend nécessaire d'amplifier les mécanismes permettant, à la fois, aux métiers de disposer des compétences que leur évolution requiert et aux collaborateurs de bénéficier de perspectives de développement professionnel diversifiées, en associant plus systématiquement mobilité et formation.

Handwritten initials: U, PB, JF, JR, ML



2.1.1 Un enrichissement/renforcement des parcours Internes

L'accord-cadre précédent avait prévu la signature d'un accord relatif à la mobilité. L'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité Interne Individuelle a ainsi été signé en janvier 2016 et met en place des dispositifs destinés à faciliter et optimiser la mobilité Interne au sein de l'Etablissement public. Après deux ans de mise en œuvre, qui ont vu un accroissement déjà significatif des flux de mobilité interne (+ 37 % en moyenne des flux de mobilité Interne par rapport à la période 2012/2014), il est toutefois apparu opportun de renforcer ou de modifier certaines règles.

Les mesures suivantes seront ainsi mises en œuvre :

- la GPEC sera approfondie au plus près des évolutions de chaque métier, en vue de définir de nouveaux parcours professionnels orientés vers les besoins prioritaires. Il sera tenu compte du niveau des compétences attendues et de la nature de l'accompagnement nécessaire, en particulier par la formation.
- les dispositifs « passerelles » entre différents emplois et filières, tenant compte des aires de mobilité, seront actualisés et démultipliés.
- afin de permettre à chacun de se repérer sur les opportunités offertes, une communication régulière sera organisée afin de donner de la visibilité sur les emplois en croissance, de capter les candidatures par anticipation et de préparer les mobilités.
- dans le même esprit, afin d'offrir à chacun la possibilité de valoriser son expérience professionnelle, des outils innovants seront développés au terme du 1^{er} semestre 2019 pour mieux identifier les compétences, optimiser la gestion des parcours professionnels et faciliter la définition des formations associées. Proactifs et s'appuyant sur l'exploitation de l'ensemble des données disponibles (tirées des SIRH, des EPA...), ces outils devront permettre aux collaborateurs d'exprimer l'ensemble de leurs compétences et de recevoir en retour des offres adaptées à leur profil.
- dans ce cadre, les modalités d'accompagnement au retour à l'emploi concernant les collaborateurs qui en sont restés éloignés sur une longue durée (CLM/CLD), seront revues, afin d'anticiper leur affectation dans les meilleures conditions possibles, et leur donner la visibilité nécessaire sur cette perspective.
- en complément de ces démarches, le dispositif de Contrat Mobilité Formation sera intensifié, de manière à ce que, dès lors que sera établie l'adéquation entre un poste, ou un ensemble de postes à pourvoir, à court ou moyen termes, et le profil d'un candidat, ce dernier ait la garantie d'une affectation dans l'un de ces postes, à l'issue de l'accompagnement qui aura été mis en œuvre à cette fin. Cela conduira à identifier des perspectives d'évolution vers des emplois spécifiques, à organiser des formations en conséquence et à faciliter l'affectation des collaborateurs qui auront suivi ces formations, prioritairement sur les postes correspondant à la cible du dispositif mis en place.
- les informations issues des comités carrière, dont la DRH s'assurera de la tenue régulière dans chaque direction, seront systématiquement exploitées, à l'échelle de l'Etablissement public, afin de construire des plans de relève Intra et inter-directions.

Conscientes également que la multiplicité des types d'entretien RH nuit à leur lisibilité pour les personnels et à leur pleine exploitation et donc efficacité pour la bonne gestion des



parcours professionnels, les parties conviennent de prévoir, à compter de 2019, de manière simple, uniquement trois types d'entretien :

- un entretien professionnel annuel, se tenant dans les conditions déjà encadrées par les textes réglementaires et les accords ou circulaires propres à la CDC. Cet entretien devra être systématiquement prolongé par un entretien de formation, permettant notamment de déterminer les dispositifs de formation adaptés aux projets de reconversion professionnelle de certains collaborateurs.
- un entretien RH systématique après cinq ans d'occupation d'un même emploi.
- un entretien RH sur demande du collaborateur.

Les Informations issues de ces différentes sources seront exploitées pour mieux définir des parcours professionnels orientés vers les métiers en croissance et jalonnés de formations adaptées.

Ces mesures, pour entrer en application, devront faire l'objet d'une intégration dans les accords auxquels elles se rapportent, à la faveur d'avenants qui seront soumis aux organisations syndicales avant la fin de l'année 2018.

2.1.2. Le déploiement d'une offre de formation étroitement liée aux enjeux de transformation individuels et collectifs

La formation doit évidemment être placée au cœur de la stratégie de mobilisation des ressources internes.

L'enjeu dans ce domaine est à la fois :

- de construire une offre de formation ayant un horizon pluriannuel, nécessaire pour répondre aux enjeux de transformation et développement en profondeur et dans la durée,
- de répondre à des besoins plus ponctuels et circonscrits, mais tout aussi importants à prendre en compte pour assurer la continuité des activités et la montée en compétences sur certaines tâches, et, dans certains cas, de répondre avec réactivité et rapidité à l'émergence de besoins immédiats.

Dans cette perspective, plusieurs mesures seront mises en œuvre :

- L'Etablissement public entend se doter d'un programme triennal relatif aux axes de formation prioritaires sur la période 2019-2021, articulé autour des besoins transversaux et des besoins identifiés par filière professionnelle. Il sera partagé avec les organisations syndicales et décliné, chaque année, par le plan de formation annuel.

Afin de répondre au mieux aux enjeux d'accompagnement des collaborateurs, grâce à la formation, la conception de ce programme fera l'objet d'un « cahier des charges » d'ici la fin de l'année 2018. Celui-ci aura pour finalité de structurer une approche facilitant l'accès aux nouveaux métiers. Il intégrera une « orientation client » tenant compte des différentes situations rencontrées par les collaborateurs :

u
PB
SR
SV
ML



nouvel arrivant, collaborateur en montée en compétences sur son poste, collaborateur en reconversion, manager....

- Ce programme de formation sur 3 ans répondra aux grands enjeux stratégiques définis par la Caisse des Dépôts, sur l'ensemble de ses métiers en soutien du développement économique et sociale :
 - Dans le domaine du numérique, sachant que chaque métier est concerné dans sa culture, sa technique ou les relations avec ses partenaires, le plan de formation s'attachera à développer de nouvelles compétences pour chaque collaborateur de la CDC, à la fois en termes d'adaptation à son poste de travail et de trajectoire professionnel. Dans ce domaine l'exploitation de la DATA et le développement du marketing digital, seront des périmètres prioritaires.
 - La transition énergétique et écologique fera l'objet à la fois d'une vulgarisation pour tous et d'une professionnalisation ciblée pour les équipes concernées (par exemple autour de la thématique de la Smart City qui est un enjeu de positionnement fort pour la Caisse des dépôts).
 - Enfin, dans le cadre d'une stratégie davantage orientée client et désormais porteuse de l'offre globale du Groupe sur l'ensemble du territoire, les équipes du siège tout comme les directions régionales seront accompagnées sur des aspects relation clients / marketing afin de mener à bien leurs missions au service des territoires et de l'intérêt général.
- Des dispositifs de type « écoles métier » seront étendus et intégrés dans le programme de formation triennal, pour mieux structurer encore la formation permanente des collaborateurs à un métier donné, et faciliter l'intégration des nouvelles recrues en son sein.
- Au-delà des dispositifs d'adaptation à l'évolution des métiers, les actions de formation personnelle et promotionnelle seront renforcées.
- Une attention particulière sera apportée au taux de participation aux formations de la part des agents et salariés de plus de 50 ans. Afin de s'assurer de leur participation effective, et leur garantir une évolution professionnelle satisfaisante, les services RH de proximité réaliseront une revue des formations prescrites pour cette catégorie de personnel, à l'occasion des EPA. Cette revue permettra de compléter, si nécessaire, les formations envisagées au cours de l'année ainsi que de sensibiliser les intéressés à la nécessité de se former.

2.1.3. Un accompagnement amélioré des conditions financières de la mobilité

Dans un contexte où la stratégie de la CDC consiste plus que jamais à déployer ses missions sur l'ensemble et au plus près des territoires, l'Etablissement public entend renforcer les dispositifs mis en œuvre pour accompagner financièrement les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques des personnels, par la mise en cohérence des règles applicables à l'ensemble des statuts.

A cet effet, quatre dispositifs seront mis en œuvre.



Le maintien de la rémunération des collaborateurs changeant de poste dans le cadre d'une réorganisation

Dans le contexte des réorganisations destinées à accompagner la nouvelle feuille de route de l'Etablissement public, les parties conviennent de poser un nouveau principe, simple et sécurisant pour l'ensemble des personnels : tout collaborateur conduit à changer de poste dans le cadre d'une réorganisation aura la garantie de voir sa rémunération intégralement maintenue.

En dehors des cas de réorganisation, les personnels pourront bénéficier des trois dispositifs qui suivent.

L'Indemnité compensatrice de rémunération

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

Bénéficiaires :

Pour les mobilités internes, tous les personnels en fonction au sein de l'Etablissement public, qui auront bénéficié pendant au moins trois ans consécutifs des mêmes éléments permanents de rémunération sur un ou plusieurs postes, et effectuant une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

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

Modalités :

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

L'indemnité compensatrice de rémunération correspond au montant du différentiel de rémunération. Le calcul est effectué une première fois à la prise de fonction et donne lieu à un premier versement, correspondant à une année de différentiel. Le calcul est renouvelé les deux années suivantes, à la date anniversaire de la prise de fonction, et l'indemnité versée correspond au montant du différentiel effectivement constaté par rapport à la situation du bénéficiaire, qui peut avoir évolué.

En cas de réintégration ou de changement de poste avant 3 ans, l'indemnité cesse d'être due. L'indemnité versée au titre de l'année en cours est remboursée prorata temporis, sauf mobilité à l'initiative de l'employeur.

Handwritten initials and signatures: PB, U, JRC, JN, UN.



Calcul de l'indemnité compensatrice de rémunération :

Le différentiel de rémunération est calculé sur la base de la rémunération annuelle brute intégrant les éléments suivants, à l'exclusion de tout autre élément :

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

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

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

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

Bénéficiaires :

Tous les personnels rémunérés par l'Etablissement public effectuant une mobilité interne fonctionnelle et/ou géographique, qui justifient du bénéfice d'une PVO depuis au moins 3 ans consécutifs sur un ou plusieurs postes.

Ces conditions ne sont pas requises lorsque la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur.

Modalités :

Le calcul est effectué lors de chaque campagne de versement des PVO suivant la mobilité, pendant une durée maximale de 3 années glissantes (l'année commence à courir à partir du jour de la mobilité).

L'indemnité compensatrice de PVO correspond au montant versé au titre de la dernière année civile complète passée sur le poste précédant la mobilité (montant maximal), diminué du montant cible de la PVO attribuée suite à la mobilité.

L'indemnité est versée dans le cadre de la campagne annuelle de versement des PVO.

En cas de seconde mobilité sur un taux cible inférieure à celui servant au calcul de référence, l'éligibilité au dispositif de l'ICPVO reste valable sur la période initialement prévue.

L'indemnité compensatrice de PVO cesse d'être due :

- En cas de mobilité externe ou de cessation définitive d'activité au cours des 3 années suivant la mobilité interne,
- En cas de mobilité sur un poste éligible à un taux cible supérieur ou égal.

L'indemnité versée au titre de l'année de la mobilité externe ou de la cessation d'activité est calculée au prorata de la durée de présence du collaborateur dans l'Etablissement public.



L'amélioration de l'accompagnement financier des mobilités géographiques

Enfin, les parties s'accordent à améliorer l'accompagnement financier des collaborateurs réalisant une mobilité géographique.

Il est déjà prévu que lorsqu'un collaborateur, quel que soit son statut, effectue une mobilité dans les conditions définies par les textes relatifs aux indemnités de changement de résidence des fonctionnaires, il bénéficie du versement d'une indemnité temporaire de mobilité pouvant atteindre 10.000 €, dans les conditions prévues par le décret n°2008-369 du 17 avril 2008 portant création de cette indemnité et précisées par arrêté du Directeur général de la Caisse des dépôts.

Les parties conviennent qu'au-delà du versement de cette indemnité, la CDC accompagnera les collaborateurs pour la prise en charge :

- de leurs frais de déménagement, dans les conditions suivantes :
 - la CDC remboursera le coût du déménagement à l'agent sur la base du devis le moins onéreux, dans la limite de 5.000 €. Pour les mobilités s'effectuant entre la métropole et l'outre-mer, ce plafond est porté à 10.000 €.
 - L'agent devra fournir les justificatifs suivants : document attestant de son changement de résidence principale ; attestation de non prise en charge (totale) du déménagement par l'employeur du conjoint ; 3 devis de déménagement et la facture du déménagement.
 - La prise en charge ne pourra intervenir qu'une fois par période de 3 ans, exception faite des cas où la mobilité géographique est directement liée à une réorganisation.
- de leurs frais de transport pour rejoindre leur nouvelle résidence administrative, dans les conditions prévues par la « charte transport » de la CDC ;
- des autres frais annexes, donnant lieu à une prime forfaitaire de 1.000 € sous forme d'un versement par anticipation.

Grâce à la combinaison de ces différentes prises en charge, l'accompagnement financier des mobilités géographiques effectués en métropole pourra être supérieur à 15.000 € et celui des mobilités effectuées entre la métropole et l'outre-mer supérieur à 20.000 €.

Un bilan sera établi à mi-période de l'accord, tenant notamment compte du contexte économique.

2.1.4. Un élargissement des opportunités de mobilité externe

Au-delà des perspectives de mobilité ou de reconversion en interne, l'Etablissement public entend donner des opportunités d'enrichissement des compétences aux collaborateurs, en accompagnant les souhaits de mobilités externes vers d'autres entités du Groupe, ainsi que dans le cadre de partenariats renforcés avec d'autres administrations ou entreprises comparables.

Handwritten signatures and initials: U, GRC, PB, J. V. M.



Le retour d'expérience de la mobilité externe met en perspective l'intérêt de développer des mécanismes tels que le détachement et la mise à disposition. En effet, ceux-ci sécurisent le parcours professionnel des collaborateurs, tout en leur permettant de vivre une étape de leur vie professionnelle ouverte sur un nouvel environnement de travail et d'accroître ainsi leur portefeuille de compétences.

C'est pourquoi, en concertation avec les entités du Groupe, ainsi qu'avec les partenaires existants et ceux avec lesquels une relation utile à cet effet aura pu être nouée, l'Etablissement public en développera l'usage de manière souple et adaptée aux besoins particuliers, tout en restant conforme au cadre législatif en vigueur (règles de la fonction publique sur les positions statutaires ; règles fixées par le code du travail résultant de la loi dite « Cherplon »).

Il sera assuré un suivi des collaborateurs dans cette situation, tout au long de sa durée, et l'Etablissement public s'efforcera de mieux organiser encore le retour en son sein, au terme de cette étape, afin de garantir une bonne continuité dans les parcours professionnels.

2.1.5. Un accompagnement des projets de reconversion externe

Les parties conviennent de l'intérêt de disposer d'outils d'aide aux départs volontaires, individuels ou collectifs, applicables aux agents publics et aux salariés.

Cet accompagnement se traduira à deux niveaux.

- L'Etablissement public mettra effectivement en œuvre, dans les conditions prévues par les textes, les différents dispositifs existants en matière de départ volontaire, qui diffèrent selon les statuts : il s'agit principalement, pour les agents publics, de l'indemnité de départ volontaire et de la prime de restructuration (décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et décret n°2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint) et, pour les salariés, de la rupture conventionnelle (article L. 1231-1 et L. 1237-11 à 16 du Code du travail) ou de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (article L.1237-17).

L'Etablissement public procédera à un état des lieux qui sera partagé avec les représentants du personnel sur ces différents dispositifs et le recours qui en a été fait au sein de l'Etablissement public au cours des trois dernières années.

- Sur la base de l'article 34 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire, une négociation sera finalisée au terme du premier trimestre 2019, portant sur les principes et les modalités de mise en œuvre de dispositifs communs aux personnels des différents statuts. En toute hypothèse, ils devront, tout en prenant en compte l'intérêt du service, s'appuyer sur le volontariat des personnes intéressées. Ils auront vocation à répondre :
 - A la situation des personnels en fin de carrière désireux de cesser plus tôt leur activité par le biais d'un départ anticipé,

Handwritten signatures and initials: Y, PB, JOR, J, 197



- A la situation d'agents relevant d'activités en transformation et souhaitant développer un projet professionnel externe.

Ces dispositifs auront vocation à s'appliquer sans préjudice des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière prévues à l'article 6.2.

En outre, il est convenu de maintenir, dans la palette de ces outils, un dispositif d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

L'Etablissement public souhaite en effet rendre plus incitatifs et dynamiques les dispositifs d'aide au financement d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

A cet effet, un groupe de travail associant les représentants du personnel sera réuni d'ici la fin du premier trimestre 2019 pour déterminer les conditions d'évolution du dispositif existant afin de mieux répondre aux projets des collaborateurs.

Le dispositif actuel est reconduit sur la période du présent accord, jusqu'à ce que les conclusions de ce groupe de travail soient mises en œuvre. Les modalités en sont les suivantes.

L'Etablissement public propose une aide au financement d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise correspondant à un projet de reconversion en cours de carrière. Le projet fait l'objet d'un examen par la Direction sur la base d'un dossier type qui comporte les éléments nécessaires pour statuer tant sur le plan financier que technique.

Le dossier est déposé à la Direction des ressources humaines. La Direction se réserve la possibilité de demander toute pièce complémentaire pour éclairer sa décision et juger de la viabilité du projet. La Direction s'engage à apporter une réponse sous 3 mois maximum à compter de la date de dépôt du projet.

Bénéficiaires :

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

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

Situation du bénéficiaire :

Pour bénéficier de l'accompagnement financier, l'intéressé doit présenter sa démission. Celle-ci est irrévocable.

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

Mesures financières :

En cas d'accord de la Direction sur le projet, celle-ci décide du montant de l'aide qu'elle s'engage à apporter au projet dans la limite d'un plafond de 300 000 € bruts. Les capitaux versés, quels qu'ils soient, sont soumis à la législation sociale et fiscale en vigueur.

Handwritten signatures and initials: U, AR, PB, JN, UN.



Suivi des dossiers :

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

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

Accompagnement qualitatif :

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

2.2. Une politique de recrutement adaptée aux besoins, veillant aux grands équilibres et socialement responsable

2.2.1 Un niveau de recrutement adapté et équilibré

Sur la base des besoins exprimés par les métiers et au regard des perspectives d'évolution différenciées, selon les filières professionnelles, ainsi que des enjeux de performance intégrés dans la stratégie de l'Etablissement public, ce dernier prend l'engagement d'assurer un niveau de recrutement résultant à la fois du développement des activités et des gains d'efficience.

Tout en respectant la priorité accordée à l'évolution des compétences internes, l'Etablissement procédera à un niveau de recrutement externe (concours/détachement/recrutement direct sous statut ; CDI) de l'ordre de 500 à 550 postes sur la période 2019-2021, tenant compte des départs à la retraite.

Ce volume pourra être complété, sur la durée de l'accord, en fonction de l'intensification de l'activité d'une ou plusieurs filières et sans préjudice de l'octroi de nouveaux mandats ou changements significatifs du périmètre des missions de la CDC.

Ce niveau de recrutement s'effectuera dans le respect d'un équilibre 2/3 de recrutements publics et 1/3 de recrutements privés et hors impacts des mesures de pérennisation (cf point 2.2.3).

Cela représente un volume de recrutements externes de fonctionnaires de l'ordre de 330 à 370.

Une revue des métiers et des filières, incluant l'analyse des contenus et des qualifications correspondants, au regard des enjeux propres à la CDC et de son environnement, sera menée à compter du dernier trimestre 2018. Ses résultats seront partagés avec les organisations syndicales signataires au cours du 1^{er} trimestre 2019.

Cette revue, qui prendra la forme de la présentation d'un bilan et de perspectives, sera renouvelée au cours du premier trimestre de chacune des années couvertes par le présent accord.



2.2.2. Une politique de recrutement en faveur des jeunes et de leur professionnalisation

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

Il marque son souhait d'intensifier son **effort d'intégration des apprentis** au sein de son personnel permanent de droit privé en augmentant le taux de transformation des contrats d'apprentissage en CDI prévu à l'accord cadre précédent. L'Etablissement public s'engage ainsi à faire passer ce taux de 19% à environ 30 %.

Ces transformations pourront concerner tous les contrats d'apprentissage arrivant à échéance dans l'année : directement à l'issue de la formation ou à la fin d'un CDP qui aurait succédé à un contrat d'apprentissage dans une période inférieure à un an. Sur ces bases, l'effort de pérennisation de l'emploi de jeunes en apprentissage devrait s'élever à 50 environ sur la période de l'accord.

2.2.3 Un meilleur cadrage de l'emploi non permanent et des mesures de pérennisation des CDP

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

Dans ce cadre, l'Etablissement public décide de prolonger son action, pour la période du présent accord, tant en termes de gestion prévisionnelle des besoins que de contrôle, pour prévenir la reconstitution de situations maintenant de façon continue des agents en contrat à durée déterminée de droit public sur besoins temporaires.

Il s'engage plus particulièrement :

- à faire un appel accru aux ressources de l'intérim Interne (cf ci-après) pour répondre à ces besoins temporaires.
- à ce que le recours à des agents contractuels au titre de l'accroissement temporaire d'activité (cf. article 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée) ne dépasse pas le plafond de 3% de l'effectif permanent.

En outre, l'engagement est pris de développer des mesures de pérennisation au bénéfice des personnels employés de manière répétée pour ce motif :

- ⇒ par un CDI de droit public, dans les conditions prévues par la loi n°84-16 précitée,
- ⇒ par un CDI de droit privé dans le respect des catégories d'emplois énumérées par le décret du 13 juillet 1998.



Ces recrutements se feront en fonction de l'intérêt du service et pourront prendre la forme soit de pérennisations sur place soit de recrutements pérennes sur emplois vacants.

Des actions d'information, de conseil et de formation seront déployées en parallèle afin d'aider les agents concernés à préparer leur réussite aux concours (A, B ou C), dont les concours sur titre.

L'Etablissement public aura procédé, d'ici la fin de l'année 2018, à un examen partagé avec les organisations syndicales représentatives, des situations constatées afin d'engager, de manière immédiate, les mesures individuelles adaptées.

Enfin, il sera dressé, dans le même calendrier, un bilan de l'application du cadre de gestion des agents non titulaires au sein de l'Etablissement public, qui a été soumis au CTN du 15 décembre 2016 et mis en œuvre depuis cette date.

2.2.4 Le renforcement du dispositif d'Intérim Interne

La cellule d'intérim interne demeure un dispositif très apprécié tant par les services qui y recourent que par les collaborateurs qui l'inscrivent dans leur parcours professionnel.

L'intérim interne offre aux services en demande un appui efficace : ils peuvent ainsi disposer très rapidement d'une ressource immédiatement opérationnelle car connaissant d'ores et déjà très bien l'univers CDC. De même, les collaborateurs affectés dans cette structure peuvent bénéficier d'expériences professionnelles variées et y développer une connaissance étendue de la CDC. Ils élargissent ainsi leur portefeuille de compétences et peuvent acquérir une vraie polyvalence et développer de précieuses capacités d'adaptation.

Dans un contexte de transformation important, le développement de l'intérim interne est dès lors susceptible de répondre à deux besoins essentiels :

- celui des services, profitant, pendant une phase de transition, de croissance ou de développement de projets, de la mise à disposition de ressources temporaires s'adaptant rapidement à leur environnement de travail,
- celui de collaborateurs, notamment ceux dont le contexte de travail se transforme, qui souhaitent évoluer et cherchent à expérimenter de nouveaux environnements professionnels vers lesquels ils pourraient s'orienter, à terme.

Aussi, les parties s'accordent à :

- organiser, sur la période du présent accord, une augmentation d'au moins 50 % des effectifs de la cellule d'intérim interne, située au sein de la DRH et intervenant sur l'île de France, soit au moins 10 postes supplémentaires,
- l'ouvrir à de nouveaux profils, y compris de cadres et de managers, de manière à couvrir plus largement les types de besoins,
- à engager une réflexion, au cours de l'année 2019, sur l'évolution de l'intérim interne positionné au sein de l'établissement de Bordeaux, et sur l'opportunité de l'ouverture d'un service homologue sur l'établissement d'Angers.



Chapitre 2

Une politique de reconnaissance professionnelle dynamique, tout au long du parcours

L'engagement des collaborateurs au service de la CDC, dans un contexte d'exigences et d'attentes accrues des pouvoirs publics à son égard, doit être reconnu et accompagné.

A cet effet, l'Etablissement public entend jouer sur plusieurs leviers :

- déployer, sur la période et à destination de l'ensemble des collaborateurs, des dispositifs de reconnaissance individuels et collectifs, via leur rémunération.
- offrir aux personnels, de statut public comme privé, des perspectives d'avancement et de promotion régulières, en lien avec leur engagement professionnel.
- valoriser l'expérience acquise par les collaborateurs aux différentes étapes de leur carrière et accompagner les fins de carrière.
- reconnaître leur engagement au service des autres collaborateurs, en valorisant le tutorat.
- garantir, dans les conditions ci-après définies, le maintien de la rémunération des agents qui effectuent une mobilité sur un poste à moindre responsabilité ou sujétion, de manière à favoriser la fluidité des parcours.

Pour mettre en œuvre ces différents leviers, les parties conviennent de la nécessité, chaque fois que possible, de mettre en cohérence les règles sociales applicables aux différents statuts et de développer, pour les différentes populations, des dynamiques d'évolution équivalentes et des dispositifs si possible communs.

3 Le déploiement, sur la période et à destination de l'ensemble des collaborateurs, de dispositifs de reconnaissance individuels et collectifs, via leur rémunération.

L'ensemble des agents seront bénéficiaires, d'ici 2021, de dispositifs, de nature individuelle ou collective, qui, tout en restant dans le cadre d'une gestion maîtrisée de la masse salariale, contribueront à reconnaître, via l'évolution de leur rémunération, leur engagement, leurs résultats et leur manière de servir au service des missions d'intérêt général de l'Etablissement public.

Les campagnes organisées chaque année (évaluations, avancements, primes...) doivent fournir l'occasion d'un examen attentif et personnalisé pour apprécier les conditions dans lesquelles chaque agent relèvera effectivement, sur la période, de ces dispositifs.

Sans préjudice des autres facteurs de motivation et d'accompagnement de la performance (sens du travail, management, accès à des opportunités de formation et de développement,

Handwritten initials and marks: 'M', 'TR', 'RB', 'LH', and 'LH'.



bien-être au travail...), l'Etablissement public entend en effet mobiliser tous les leviers utiles concrétisant cet accompagnement.

C'est dans cet esprit qu'au-delà des efforts réalisés sur la période dans le cadre d'accords spécifiques tels que ceux portant sur l'épargne salariale ou l'intéressement, l'objectif est l'harmonisation et la généralisation de dispositifs de nature indemnitaire, à caractère individuel ou collectif, communs aux agents publics et aux salariés. A cet effet, des discussions seront menées avant la fin de l'année 2018 pour engager la mise en œuvre à partir de 2019.

En outre, l'Etablissement public entend poursuivre ou amplifier ses efforts en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, par la pleine application des mécanismes, notamment de rattrapage salarial, prévu par l'accord dédié (tel que modifié en 2016).

Par ailleurs, la Caisse des dépôts poursuivra les actions en faveur de l'harmonisation des rémunérations sur les périmètres le nécessitant, à la fois sur la partie fixe ou les éléments variables (PVO ou « bonus ») de la rémunération dont bénéficient les agents publics et les salariés de l'Etablissement public. Tout en s'assurant du maintien de l'équité interne, dans la durée, elle consolidera son recours régulier à des référentiels externes, maintenant ainsi les rémunérations au niveau du marché, et en son sein, les compétences et expertises nécessaires au développement des activités. Dans le même ordre d'idées, et afin d'intégrer les ressources utiles à son développement, une attention particulière sera apportée au niveau de rémunération pratiqué lors du recrutement de jeunes agents, en début de parcours professionnel, en particulier, lors du passage du statut d'apprentis à celui de salariés en CDI.

Dans ce cadre général, le présent accord-cadre s'attache à traiter plus particulièrement les augmentations individuelles des salariés sous convention collective.

4. Les avancements et les promotions des salariés sous convention collective

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

4.1. Augmentations individuelles des salariés sous convention collective.

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

Tout salarié en activité au sein de l'Etablissement public relevant des classifications suivantes (Technicien supérieur, Attaché d'études, Chargé d'études A, Chargé d'études B et Directeur d'études à l'indice) bénéficiera à ce titre, sauf rapport écrit défavorable de son responsable hiérarchique, d'augmentations salariales individuelles sur la période 2019-2021 dans les conditions qui suivent.



Pour chaque salarié, quels que soient sa qualification et son niveau d'indice, ces augmentations individuelles s'établiront dans une fourchette comprise entre 20 points minimum et 100 points maximum au total sur les trois années couvertes par le présent accord. Le plafond pourra être dépassé à titre exceptionnel sur la base d'un rapport motivé de son responsable hiérarchique par décision du directeur des ressources humaines. Dans ce cas, les points attribués au-delà du plafond de 100 points viendront s'ajouter à l'enveloppe annuelle de points dédiée aux augmentations individuelles.

Les managers, au titre de chaque campagne annuelle intervenant au titre du présent accord, veilleront, en lien avec la fonction RH, à moduler les augmentations individuelles pour valoriser l'expérience, les compétences et l'engagement, tout en recherchant une distribution équilibrée.

En outre, les augmentations seront attribuées de manière à avoir fait bénéficier à tout salarié d'au moins deux attributions sur la période 2018-2021.

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

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

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

L'enveloppe de points à distribuer au titre de chaque année de la période 2019-2021, nécessaire pour assurer la mise en œuvre de ce dispositif d'augmentation individuelle, fera l'objet d'une négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux de l'Etablissement.

En toute hypothèse, l'enveloppe soumise à la négociation, pour chacune des années du présent accord-cadre, ne pourra être inférieure à 90 % de la masse indiciaire répartie au titre de l'année 2018.

Ce dispositif est défini au regard des prévisions d'inflation pour les années couvertes par le présent accord et serait réexaminé par les parties en cas d'évolutions significatives.

Il donnera lieu chaque année à un bilan statistique partagé avec les délégués syndicaux.

4.2. Promotion des cadres dans les différentes qualifications

Des promotions dans les qualifications de cadre (hors avancements automatiques) seront réalisées chaque année dans les conditions suivantes :

- En cohérence avec la dynamique d'avancement constatée au cours des dernières années, les ratios d'avancement sont fixés comme suit pour la période du présent accord : 10 % pour le passage d'AET en CEA, 10% pour le passage de CEA en CEB et 3,5% pour le passage de CEB en DET.

PB U FR
FR TL



- Ces ratios et leurs effets font l'objet d'un échange annuel avec les délégués syndicaux.
- Les décisions d'avancement se fondent sur les propositions des directions, qui doivent s'appuyer sur l'évaluation professionnelle des salariés concernés.
- Les dossiers sont transmis à la DRH pour consolidation. La validation finale des dossiers présentés appartient à la DRH, après concertation avec les responsables des ressources humaines des directions, dans le cadre d'une commission spécifique.
- Le passage à la classification/qualification supérieure est subordonné à la détention, après la campagne d'augmentation individuelle (cf. point 4.1), d'un indice qui se situe dans la plage indiciaire de la qualification supérieure (ex : un CEA ne peut être promu en qualité de CEB que s'il détient au moins l'indice 630). La procédure d'avancement se déroule donc chaque année en parallèle de celle des augmentations individuelles.
- Conformément aux dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la proportion de femmes promues doit être au moins égale à la proportion de femmes promouvables pour l'accès aux qualifications de CEA, CEB et de DET.

4.3. Promotion des techniciens supérieurs

Cette promotion pourra intervenir selon deux modalités.

En premier lieu, seront promus sur la période du présent accord-cadre les techniciens supérieurs de plus de 55 ans et qui justifient de plus de 30 ans d'ancienneté. A cet effet, il sera procédé à 5 promotions par an au bénéfice des plus anciens dans la classification d'emplois.

En deuxième lieu, au-delà des 15 promotions prévues ci-dessus, l'Etablissement public procédera sur la période de l'accord à des promotions correspondant à 20 % de l'effectif des techniciens supérieurs au 1^{er} janvier 2019 dans la qualification d'attaché d'études ou de chargé d'études A (en fonction de leur indice), sur la base des demandes portées par les directions métier et des demandes individuelles exprimées par les collaborateurs à leur initiative.

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

Chacun des candidats constituera un dossier comprenant :

- son CV lui permettant de valoriser son parcours,
- une lettre de motivation mettant en évidence entre autres :
 - les réalisations significatives,



- les responsabilités exercées,
- l'acquisition d'une technicité spécifique.

Ce dossier sera complété par la hiérarchie avec l'appui du RH métier par :

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

Ce dossier sera validé par la Direction des Ressources Humaines. L'examen des dossiers se fera sur la base des critères suivants :

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

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

Ces processus se substituent à celui prévu à l'article 25 de la convention collective CDC.

4.4. Impact des promotions sur les rémunérations individuelles des salariés

Il est attribué 25 points en cas de promotion dans une qualification supérieure (hors promotions « automatiques »).

L'enveloppe de points définie chaque année à l'issue des négociations annuelles obligatoire ne comprend pas ces 25 points attribués au titre de la promotion ni les augmentations salariales individuelles attribuées dans le cadre de promotions consécutives à un changement de fonction.

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

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



5. Un accompagnement renforcé des techniciens supérieurs pour leur accès à la qualification de cadre

Soucieux de favoriser l'évolution professionnelle de ses agents et l'accès aux voies de promotion précitées, l'Etablissement public maintient son effort vis à vis de la formation pour accéder à une qualification supérieure

Les techniciens supérieurs souhaitant accéder à la qualification de cadre pourront bénéficier d'un module de formation les aidant à préparer leur dossier de candidature, présenté dans le cadre de la procédure décrite au point 4.3.

6. La mise en place de dispositifs destinés à accompagner les fins de carrière

Dans un contexte démographique, où les agents de plus de 55 ans sont de plus en plus nombreux, les parties souhaitent faire vivre des dispositifs qui soutiennent la motivation des collaborateurs tout au long de leur parcours et prendre en compte de manière particulière les enjeux de déroulement de carrière des collaborateurs seniors.

Le présent accord-cadre consacre à cet effet plusieurs mesures, relatives à des dispositifs d'avancement spécifiques, à l'aménagement du temps de travail lors des toutes dernières années d'activité professionnelle, à la transmission des connaissances en fin de carrière, à la mise en place de missions de fin de carrière.

6.1. Dispositifs d'avancement spécifiques

Les salariés bénéficient de dispositifs d'avancement automatique au titre de leur convention collective (article 25) : à partir du moment où ils atteignent le niveau d'indice correspondant, ils changent de classification.

L'Etablissement public entend toutefois, au-delà de ce dispositif et à l'instar des mesures mises en œuvre pour les fonctionnaires, porter une attention particulière aux augmentations individuelles des salariés de plus de 55 ans.

C'est à cet effet qu'il sera demandé aux managers, au titre de chaque campagne annuelle intervenant au titre du présent accord, de porter une attention particulière à la situation de ces salariés.

6.2. Dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière

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

Ce dispositif, intitulé mesure d'aménagement du temps de travail (MATT), est également ouvert aux personnels à temps partiel et souhaitant conserver leur régime de travail actuel sous réserve de maintenir une quotité minimale de temps de travail à 50 %.



Conditions :

- A partir d'un âge correspondant à 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite à la date d'entrée dans le dispositif. Pour les travailleurs reconnus handicapés au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées, la possibilité du départ anticipé sera prise en compte pour la détermination du droit à entrer dans le dispositif de la MATT.
- S'engager à cesser définitivement son activité à l'issue de la période couverte par l'aménagement de la durée du travail ; toutefois, pour les personnels qui seraient contraints de différer leur départ à la retraite (par exemple à la suite d'évolutions législatives ou réglementaires significatives dans le domaine des retraites, de changement important dans la situation personnelle...), un examen interviendra au cas par cas. Dans ce cas, le retour s'effectuerait à temps plein ou selon un régime de temps partiel de droit commun.

Dans le cas où un collaborateur ne respecte pas son engagement de départ à la retraite à l'issue de la MATT sans accord de l'administration ou en cas de sortie anticipée du dispositif, il devra rembourser la CDC de la totalité de la contribution employeur qui lui a été versée au titre du dispositif, prioritairement par prélèvement sur les droits à congés, puis si nécessaire par prélèvement sur rémunération. Concernant les salariés sous convention collective, le prélèvement sera effectué sur la base de la rémunération annuelle brute de base selon la règle du 1/22^{ème}.

Par ailleurs, il ne pourra plus bénéficier une nouvelle fois de la MATT. Un bilan des demandes de sortie anticipée du dispositif ou de départ différé sera réalisé au terme de l'accord.

Règles de cumul :

Le dispositif n'est pas cumulable avec le mécénat de compétence. Il est en revanche cumulable avec une organisation en télétravail sur un ou deux jours par semaine.

Principes :

- Entrée dans le dispositif au plus tard au 31 décembre 2021 (1^{er} janvier 2022 pour les personnels remplissant la condition d'âge en décembre 2021, l'entrée s'effectuant toujours le premier jour d'un mois civil).
- Maintien durant la période de l'intégralité des droits correspondant au régime de temps de travail ; la MATT est en effet neutre sur le régime de travail du collaborateur. Par exemple, un collaborateur à temps partiel qui demande à reprendre ses fonctions à temps plein pour bénéficier d'une journée d'absence par



semaine dans le cadre d'une MATT à 20 %, bénéficiera de ses droits sur la base d'un temps plein.

- Participation de l'employeur (par autorisation d'absence) à compter de l'entrée effective dans le dispositif.
- Participation du collaborateur par l'utilisation de son épargne CET ou l'utilisation de jours de congés de toute nature (CA, RTT, DG, jours de fractionnement).
- Dès l'entrée dans le dispositif MATT, création d'un compteur dédié dans l'outil de gestion du temps alimenté chaque année par le bénéficiaire et l'employeur selon les modalités ci-dessous.

Les participations respectives du collaborateur et de l'employeur sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'aménagement du temps de travail :

Contribution en Jours par an	A compter de 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de 2 ans après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite	
	Collaborateur	CDC	Collaborateur	CDC	Collaborateur	CDC
MATT à 10 %	6	16	4	18	0	22
MATT à 20 %	18	26	18	26	11	33

Modalités pratiques :

- Une planification établie mensuellement au moins en accord avec la hiérarchie.
- En cas de maladie, l'autorisation d'absence est suspendue, les jours non utilisés en fin d'année restitués au collaborateur et l'abondement employeur réajusté.
- Les autorisations d'absence ne peuvent être ni reportées, ni monétisées, ni cumulées, hormis le cas où elles permettent à l'agent de réaliser une journée complète d'absence (temps partiel à 90 %). Dans ce cas, le collaborateur est autorisé à reporter une demi-journée d'absence sur la semaine suivante ; la consommation par anticipation d'une demi-journée sur une semaine précédente n'est pas permise.

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

U < FR
PB R
ML



Situations particulières :

Les conditions, principes et modalités pratiques définies ci-dessus s'appliquent aux deux situations particulières suivantes qui se trouvent prorogées jusqu'au terme du présent accord :

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

6.3. 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, s'assure de la transmission du patrimoine de connaissance de ses séniors avant leur départ à la retraite.

Pour ce faire, un dispositif spécifique est mis en place :

- 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'historique des dossiers...
- transmission par le biais du tutorat, formation interne, encadrement d'un apprenti...

6.4. Mise en place de 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.

6.5. Amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité des seniors

L'allongement de la durée d'activité professionnelle renforce la nécessité d'être attentifs aux conditions de travail et à tout ce qui pourrait réduire la pénibilité afin de préserver la santé des personnels. C'est pourquoi l'Etablissement public 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.

Cette orientation se concrétisera par les mesures suivantes.

6.5.1 : Aménagement du poste de travail et prévention de l'usure professionnelle

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 seniors, en cohérence avec les orientations du programme annuel de prévention de l'Etablissement public et, plus généralement, du plan national « santé au travail ».

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.

6.5.2 : 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.

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.

Y
PB
TR
NL



6.5.3 : 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 seniors.

Pour permettre le développement du télétravail et répondre aux demandes des seniors 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.

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.

6.5.4 : 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.

A cet effet, la rubrique « Retraite » figurant dans l'intranet sera régulièrement actualisée de manière à présenter de manière synthétique et accessible les régimes de retraite des personnels, les moyens de préparer son départ et les informations utiles sur les interlocuteurs à contacter (SRE, CNAV...). Et la communication sera renforcée pour que soit mieux connue cette rubrique.

Au-delà de ces actions d'information et de communication, des supports pédagogiques seront établis pour aider les agents à mieux appréhender les règles en vigueur et les informations individuelles les concernant.

7. La reconnaissance de l'engagement au service du collectif et des autres collaborateurs, par la valorisation du tutorat

Soucieuses de renforcer encore la lisibilité du corpus conventionnel de l'Etablissement public, les parties conviennent que tout ou partie des dispositifs suivants (de 7.1 à 7.3) pourraient trouver leur place, à terme, dans l'accord relatif à la qualité de vie au travail au sein de l'Etablissement public, dont la renégociation est prévue au 1^{er} semestre 2019.

Handwritten initials: U, TR, PB, SW, M



7.1 : Tutorat d'apprentissage

La CDC maintiendra sur la période son effort de valorisation de l'activité des tuteurs d'apprentissage en :

- prenant cette mission en compte dans l'organisation du temps de travail du tuteur d'apprentissage ;
- intégrant et quantifiant cette activité dans les objectifs annuels ;
- intégrant l'investissement du tuteur d'apprentissage dans les critères de l'avancement et promotion au choix ;
- assurant la formation des tuteurs d'apprentissage au début de leur première mission ;
- formalisant via une lettre de mission le nom et la fonction du tuteur d'apprentissage ainsi que les attendus, modalités pratiques, durée et rythme de la mission ;
- attribuant une prime de 600 € au tuteur 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 servant de pièce justificative. Cette prime ne peut être versée qu'au tuteur d'apprentissage et en aucun cas à un collaborateur n'ayant pas effectivement pris en charge le tutorat.

7.2 : Tutorat technique

La CDC continuera aussi de valoriser le tutorat technique, qui consiste à transférer les compétences liées à la pratique du métier, d'un agent expérimenté vers un autre.

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, dans un contexte de profond renouvellement démographique.

Ce tutorat est organisé sous forme d'un binôme, mais les acteurs moteurs du tutorat (responsable hiérarchique, correspondant RH de proximité, tuteur) doivent veiller 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.

Les parties conviennent des modalités suivantes pour la bonne mise en œuvre du tutorat technique :

- il est piloté par les services RH de proximité.
- 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 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 étant 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 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 600 €. 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.

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.

8. La transmission des savoirs entre les générations

L'Etablissement public entend favoriser 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.

La CDC continuera de développer, sur la période de l'accord, le « tutorat inversé », qui consiste pour un jeune agent à transmettre son savoir à un collègue plus âgé, dans le domaine, par exemple, des nouvelles technologies (internet, réseaux sociaux...).

Handwritten signatures and initials: PR, M, and others.



L'expérimentation du « tutorat inversé » engagé à l'Etablissement public en 2017 dans le contexte de la transition numérique, en relation avec la direction en charge de la Transformation numérique, sera évaluée fin 2018 pour tirer tous les enseignements utiles à son développement.

Un guide pédagogique sera élaboré pour faciliter la bonne mise en œuvre de ce type de tutorat.

U
PB
FR
K
NL

Chapitre 3

Une politique socialement responsable

Au-delà des mesures prises en faveur d'une politique d'emploi équilibrée (cf chapitre 1) et d'une politique de reconnaissance professionnelle dynamique (cf chapitre 2), l'Etablissement public entend promouvoir une politique socialement responsable. Elle vise à consacrer, pour les collaborateurs de la CDC, divers dispositifs sociaux favorables à l'exercice, dans de bonnes conditions, de leur activité professionnelle, notamment pour ce qui relève de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les parties conviennent à cet égard de mettre en œuvre les mesures suivantes sur la période de l'accord, dans l'attente de leur intégration éventuelle dans le cadre de la renégociation de l'accord relatif à la qualité de vie au travail au sein de l'Etablissement public. Au-delà de ces mesures, elles s'accordent sur l'intérêt que cette renégociation approfondisse encore les politiques mises en œuvre, notamment celles en faveur du transport des collaborateurs (collectif, plan vélo...), en matière de restauration collective (meilleure prise en compte des nouveaux modes de consommation, des horaires atypiques...) ou encore concernant les dispositifs d'aide aux aidants.

9. L'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants

Dans un contexte de renouvellement démographique et de recrutements importants, le soin apporté au bon accueil des nouveaux arrivants est essentiel pour le bon exercice de leurs nouvelles fonctions. C'est à cet effet que l'Etablissement renforcera deux types de dispositifs.

9.1. Un dispositif collectif

Un dispositif d'intégration permettant à tout nouvel agent, y compris les apprentis, 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. Ce dispositif d'accueil pourra aussi être l'occasion d'une présentation auprès des nouveaux arrivants des différents dispositifs et opérateurs sociaux (dont ceux œuvrant pour la protection sociale complémentaire des personnels) ainsi que des instances et des acteurs du dialogue social au sein de l'Etablissement public.

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 et que les nouveaux arrivants auront l'obligation de suivre. L'agenda des séances sera communiqué aux intéressés via les services RH de proximité qui s'assureront de leur inscription.

Il sera fait appel à cet effet à un vivier de formateurs internes dont l'engagement au service de cette formation pourra être mis en exergue dans leur compte-rendu d'EPA.

9.2. Un 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, particulièrement les agents recrutés au titre de dispositifs spécifiques (apprentissage, PACTE).

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, s'il décide de ne pas exercer lui-même cette fonction, identifie un « correspondant de proximité » 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, ponctuel et informel, il vise à faciliter l'intégration du nouvel arrivant. Sa mission, son rôle et ses moyens sont clairement distincts de ceux du tuteur technique 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.

10. L'accompagnement de la parentalité, la solidarité familiale et les dispositifs en faveur du logement

10.1. Congés et absences liés à la solidarité familiale

Au-delà du dispositif relatif aux dons de jours qui fait l'objet d'un accord dédié, les salariés sous convention collective CDC dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, partageant ou non le même domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, ont le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Ce droit s'applique également à l'agent, le cas échéant, désigné comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. Ce congé de solidarité est également applicable s'agissant d'une personne partageant le même domicile que le collaborateur.

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

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

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

Handwritten initials and signatures: U, JR, BB, JL, ML.

Par ailleurs, en complément des dispositions de l'accord handicap pour les parents d'enfants mineurs en situation de handicap (cf. article 6.2), 6 jours d'autorisations d'absence fractionnables seront accordés aux parents d'enfants majeurs lorsque ceux-ci sont atteints de pathologies lourdes ou d'un handicap, sous réserve de production d'un certificat médical. Ce nombre de jours d'absence sera porté à 12 jours, sur justificatif de l'employeur du conjoint indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre.

10.2. Dispositif de prise en charge des frais de transports pour les voyages entre l'Outre-mer et la métropole

Les personnels métropolitains de la CDC affectés en Outre-mer ou les personnels d'Outre-mer affectés en métropole peuvent bénéficier, pendant la durée du présent accord, de la prise en charge d'un billet d'avion annuel pour eux et leur famille à charge.

10.3. Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance

L'Etablissement public poursuivra son effort en faveur de l'accueil de la petite enfance :

- sous réserve de l'existence d'une demande suffisante, la Caisse des dépôts se fixe un objectif de réservation de 100 berceaux chaque année sur la période de l'accord.
- la communication sur les conditions et modalités d'accès à ces berceaux sera renforcée et fera l'objet d'une campagne d'information annuelle.
- des éléments de bilan seront présentés chaque année devant la commission « action sociale » du comité unique de l'Etablissement public.

10.4. L'accès au logement

L'Etablissement public entend poursuivre et renforcer, sur la durée du présent accord, sa politique en faveur de l'accès au logement des collaborateurs.

Il invitera la Mission sociale groupe (MSG) :

- S'agissant de l'accès à la propriété :
 - à mieux faire connaître son offre de prêts, dont les modalités ont été récemment refondues en vue de mieux répondre aux attentes des personnels.
 - à envisager, sur la base de ces bilans, des adaptations éventuelles de son offre, en rendant par exemple, encore plus attractives ses conditions d'assurance (notamment en examinant la faisabilité d'une modalité de calcul de la prime d'assurance sur la base du capital restant dû) ;
 - à engager une réflexion, en lien avec les orientations fixées par les pouvoirs publics (loi ELAN), pour faciliter l'acquisition de logements sociaux ou intermédiaires.

- S'agissant de l'accès à l'offre locative :

- à poursuivre ses efforts en faveur des collaborateurs de l'Etablissement public dépassant légèrement les plafonds de ressources prévus par la réglementation pour les logements locatifs intermédiaires (PLI). Il sera maintenu, à cet effet, l'application des nouvelles règles mises en œuvre concernant les plafonds de revenus, dans la limite de 20% au-dessus du plafond PLI.
- à diversifier ses offres de logements sociaux et intermédiaires, à la faveur de partenariats rénovés ou de nouveaux partenariats, en particulier avec les filiales du groupe (CDC Habitat notamment).
- à négocier de nouvelles conventions avec des opérateurs détenteurs de parcs immobiliers afin de compléter l'offre d'Action Logement afin d'élargir l'offre locative proposée aux collaborateurs de l'EP en Ile-de-France. Des démarches seront en particulier engagées auprès des deux principaux bailleurs parisiens que sont Paris Habitat et RIVP, ou à défaut, les filiales dont ils sont actionnaires et la MSG s'appuiera sur des outils de type « Bourse au logement social Interministériel (BALAE) », principal dispositif d'hébergement social des fonctionnaires de l'Etat en Ile-de-France.
- à mieux accompagner les collaborateurs dans leur recherche de logement dans le parc privé. En particulier, la MSG continuera de proposer un dispositif – le prêt Loca CDC – aux agents qui se logent dans le parc privé. Ce dispositif permet de financer le montant du dépôt de garantie ainsi que les frais de dossier et/ou d'agence dans la limite de 2500 €. Par ailleurs, la MSG examinera la faisabilité d'un dispositif de garantie de loyer.

La communication sur les conditions et modalités d'accès au logement (propriété ou locatif) sera renforcée et fera l'objet d'une campagne d'information annuelle.

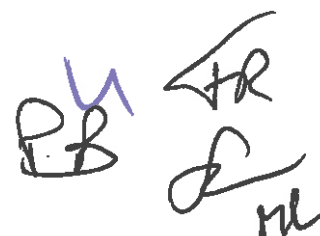
Des éléments de bilan seront présentés chaque année devant la commission « action sociale » du comité unique de l'Etablissement public.

11. Le soutien à la protection sociale complémentaire

Considérant que la qualité de la protection sociale complémentaire est essentielle pour la bonne activité professionnelle des collaborateurs tout au long de leur carrière, une concertation sera engagée au 1^{er} semestre 2019 avec les délégués syndicaux de la CDC pour définir les conditions de mise en place, en partenariat avec le prestataire de l'Etablissement public en matière de couverture santé/ prévention des agents sous convention collective, d'un fonds social qui permettrait d'apporter un appui aux retraités de la CDC en matière de complémentaire santé. Cette concertation sera précédée d'un travail d'étude et de cadrage des options envisageables avec les signataires du présent accord.

12. L'incitation au mécénat de compétences

Toujours dans la perspective de promouvoir une politique socialement responsable, l'Etablissement public entend favoriser le mécénat de compétences en permettant aux collaborateurs volontaires d'au moins 40 ans et justifiant d'un minimum de 10 ans de services effectifs dans le groupe (ou 30 ans d'activités salariées, tous employeurs confondus) de consacrer des jours à une activité dans une association partenaire de la CDC. Les associations dites partenaires sont soit des associations bénéficiaires d'une subvention de la CDC au titre du mécénat, soit des associations agissant notamment dans les domaines de l'humanitaire, du caritatif, du handicap, de l'insertion, du développement durable, du logement social.



Modalités :

- Dès 40 ans, possibilité de 7 journées d'autorisations d'absence dans l'année ;
- A compter de 55 ans, possibilité portée à 12 journées d'autorisation d'absence par an ;
- A compter de 60 ans, possibilité portée à 15 journées d'autorisation d'absence par an.

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

La communication sur les conditions et modalités d'accès à ce dispositif sera renforcée, de manière notamment à ce que les collaborateurs identifient mieux les services à qui s'adresser concernant ce dispositif.

W
PB
GR
d
ML

Chapitre 4

Dispositions générales

13. Champ d'application

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

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

14. Durée

Le présent accord prend effet à partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021.

Le présent accord pourra être révisé, selon les modalités prévues à l'article 16 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 agents en poste au moment de sa signature et à tout nouvel embauché.

Le présent accord sera déposé par la Direction des ressources humaines de la Caisse des dépôts dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

15. 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.

16. Révision

Le présent accord est susceptible d'être modifié, en cas de demande de révision de l'accord pendant sa période d'application.

Dans ce cas, sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ;

U FR
PB SE
ML

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Celle-ci doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception moyennant le respect d'un préavis de trois mois et au plus tard trois mois avant la fin de l'année en cours. Il appartient à l'auteur de la demande de révision de l'accord de présenter une nouvelle rédaction.

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

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

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

17. Suivi de l'accord

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

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

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

Handwritten signatures in blue and black ink, including a blue 'L' and 'DB', and black 'GR', 'JW', and 'ML'.

Fait à Paris le, 18 octobre 2018

En trois exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Eric LOMBARD

Le Directeur général

Pour les organisations syndicales représentatives,

La CGT,

Mirella Lackomy

La CFDT,

Patrick BORDEL

La CFE CGC,

François-Robert FABREGA

L'UNSA Groupe CDC,

Salomé VAILLANT