



ACCORD CADRE 2012-2014

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 Augustin de ROMANET, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier,

SOMMAIRE

====

PREAMBULE	- 4 -
CHAPITRE 1	- 6 -
LES GRANDS EQUILIBRES DE L'EMPLOI	- 6 -
1 – Perspectives sur les effectifs en fonction	- 6 -
2 – La consolidation du modèle d'employeur dual	- 7 -
3 – L'équilibre intergénérationnel	- 8 -
4 – L'emploi non permanent	- 10 -
CHAPITRE 2	- 12 -
AVANCEMENTS ET PROMOTIONS	- 12 -
1 – Les fonctionnaires	- 12 -
1 – 1 – Les perspectives d'avancements de grade	- 12 -
1 – 2 – Les perspectives de promotions de corps	- 14 -
1 – 3 – Les concours internes	- 15 -
1 – 4 – La formation promotionnelle	- 15 -
2 – Les personnels sous statut CANSSM	- 17 -
2 – 1 – Les perspectives d'avancements de grade	- 17 -
2 – 2 – Les perspectives de promotions de corps	- 17 -
3 – Les salariés de droit privé sous convention collective	- 18 -
3– 1 – Promotion de techniciens supérieurs et des employés	- 18 -
3– 2 – Modalités d'augmentation salariale individuelle	- 19 -
CHAPITRE 3	- 22 -
MOBILITE	- 22 -
1 – Les principes de la mobilité à la Caisse des Dépôts	- 22 -
2 – Les aides à la mobilité	- 23 -
2 – 1 – Les indemnités de mobilité géographique	- 23 -
2 – 2 – Les indemnités de mobilité fonctionnelle en cas de perte de rémunération	- 25 -
3 – Les services à disposition dans le cadre de la mobilité	- 26 -
CHAPITRE 4	- 28 -
ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE	- 28 -
1 – La facilitation de la transition entre activité et retraite	- 28 -
2 – La promotion des modes d'organisation du travail respectueux de l'équilibre vie familiale vie professionnelle	- 29 -
3 – Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance	- 30 -
4 – L'aide à la création d'entreprise	- 30 -
5 – Le mécénat de compétences	- 31 -
6 – Les congés et absences liés à la solidarité familiale	- 31 -
7 – L'accès au logement locatif	- 32 -
CHAPITRE 5	- 33 -
MESURES DIVERSES	- 33 -
1 – Médaille de la CDC	- 33 -
2 – Mesures en lien avec la retraite	- 33 -
2 – 1 – L'indemnité de départ à la retraite	- 33 -



2 – 2 – L'indemnité de départ à la retraite majorée.....	- 35 -
2 – 3 – L'accompagnement du départ en retraite qui s'effectuerait à taux réduit ...	- 35 -
3 – Santé et prévoyance	- 36 -
CHAPITRE 6	- 37 -
CHAMP D'APPLICATION ET AUTRES DISPOSITIONS	- 37 -



PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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



- la garantie d'un volume d'emploi stable et pérenne
 - avec un volume de recrutement en adéquation avec les départs en retraite et en cohérence avec les objectifs de maintien des équilibres entre les personnels des différents statuts et de rajeunissement des pyramides des âges
 - avec une volonté de diminuer le recours à l'emploi non permanent et d'offrir une perspective, lorsque cela est possible, aux non permanents aujourd'hui au sein de l'Etablissement public

- la reconnaissance des personnels tout au long de leur parcours professionnel
 - avec un volume d'avancements et de promotions permettant d'offrir des perspectives de progression de carrière et de rémunération
 - avec le maintien des dispositifs de reconnaissance en milieu ou fin de carrière (médailles, indemnités de départs à la retraite)

- l'accompagnement des collaborateurs par des mesures optimisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
 - avec un accompagnement renforcé des conséquences de la mobilité au plan personnel
 - avec la pérennisation de la mesure d'allègement du temps de travail
 - avec la montée en puissance de dispositifs en matière de logement et de petite enfance

LES GRANDS EQUILIBRES DE L'EMPLOI

1 – Perspectives sur les effectifs en fonction

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

La CDC poursuivra par ailleurs son ouverture à l'accueil de personnes engagées dans une démarche d'insertion à hauteur d'un minimum de 30 par an.

2 – La consolidation du modèle d'employeur dual

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

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

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

Un volume minimal estimatif de 300 recrutements par concours externes peut ainsi être envisagé sur la période 2012-2014, répartis comme suit :

- catégorie A : 95, répartis entre des sorties IRA (autour de 65) et du recrutement sur spécialité dans le cadre du nouveau corps interministériel d'attachés (CIGEM), sous réserve de l'acceptation de ces spécialités par la DGAFP
- catégories B (concours externe mutualisé) : 90



- catégorie C : 115

Ces chiffres feront l'objet de réévaluations aux premiers semestres 2013 et 2014 et seront, le cas échéant, ajustés - avec impact sur les concours ouverts au titre de 2014 - pour tenir compte de la réalité des départs en retraite constatés sur 2012 et 2013. Ils ne comprennent pas les lauréats admis sur liste principale de concours ouverts au titre de 2011.

Aux lauréats de concours externes s'ajouteront les lauréats des concours internes mentionnés ci-après qui ne seront pas issus de la Caisse des Dépôts.

Au-delà du recrutement par concours, l'Etablissement public aura recours de façon accrue au détachement de fonctionnaires issus d'autres administrations. En l'absence de candidatures en adéquation avec les postes mis à la vacance en interne, ce mode de recrutement permet d'attirer à la Caisse des Dépôts des cadres expérimentés de ministères ou d'autres entités publiques, pouvant correspondre aux besoins d'expertise exprimés par les directions. Le détachement sera également ouvert aux non cadres, notamment pour pourvoir des postes entre deux organisations de concours. Sous réserve de l'appréciation de leur valeur professionnelle, l'intégration dans leur corps de détachement à la Caisse des Dépôts sera proposée au terme de leur détachement aux fonctionnaires concernés.

Au global, sur la période 2012-2014 et sous réserve de la réévaluation à mi-parcours, le volume global minimal de recrutement de fonctionnaires par ces différentes voies s'établit à 345.

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

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

3 – L'équilibre intergénérationnel

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

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

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

Le premier levier d'atteinte de cet objectif réside dans les concours externes de fonctionnaires (sorties d'IRA, lauréats des concours B externe ou C issus du recrutement dit « sans



concours »). Il est toutefois possible qu'il ne soit pas suffisant puisque, par définition, la Caisse des Dépôts ne maîtrise pas l'âge des lauréats des concours de la fonction publique.

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

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

L'Etablissement public s'engage à accueillir au moins 80 apprentis par an sur la période 2012-2014. Un travail sera réalisé pour développer des relations avec les écoles et les universités dans des secteurs où les apprentis sont encore peu nombreux alors qu'il existe un potentiel (comptabilité, communication, back office, systèmes d'information).

La Caisse des Dépôts valorisera en parallèle l'activité de maître d'apprentissage :

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

Un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires du présent accord sera organisé au premier semestre 2012 en vue d'établir un guide de bonnes pratiques à destination des maîtres d'apprentissage et de leurs managers.

- **un effort de pérennisation des apprentis**

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

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

- **l'intensification des relations avec les écoles et les universités dans des secteurs comme la finance par exemple sera encouragé**
- **le recrutement sur des emplois de catégorie C de jeunes par la voie du PACTE**

Le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE) est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle. Au terme du PACTE, qui prend la forme d'un contrat d'un ou deux ans en alternance et après évaluation de leurs compétences, les jeunes peuvent être titularisés.

En complément du recrutement de 115 fonctionnaires de catégorie C, la Caisse des Dépôts s'engage à accueillir au moins 10 jeunes par la voie du PACTE (ou de tout autre dispositif comparable créé par le législateur) sur la période 2012-2014. A l'issue d'une



phase d'expérimentation menée en 2012, ce mode de recrutement viendra se substituer à une partie des recrutements sans concours de catégorie C, s'il s'avère constituer un mode de recrutement plus approprié compte tenu des emplois proposés et des compétences recherchées.

4 – L'emploi non permanent

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

Principes de recours à l'emploi non permanent

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

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

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

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

Plan d'action en faveur des personnels non permanents

Afin de limiter le recours à l'emploi non permanent, l'Etablissement public utilisera notamment les leviers suivants :

- **le recrutement de catégorie C**

Lorsqu'un haut niveau d'intérim ou de CDP court est maintenu de façon continue, la question de l'organisation d'un concours de catégorie C sera systématiquement envisagée s'il s'agit d'emplois de non cadres.

S'agissant des CDP court, lorsque leur niveau dépasse sur l'année 3 % de l'effectif permanent au titre du surcroît d'activité, la Direction des ressources humaines sollicite la direction métier concernée pour ouvrir un recrutement dit « sans concours » de catégorie C.



Dans la continuité de ce qui a pu être fait en 2011, un nouveau recrutement « sans concours » de catégorie C sera organisé dès 2012. Les agents non permanents intéressés pourront bénéficier d'un accompagnement de la Caisse des Dépôts dans leur préparation.

- **l'organisation d'une voie d'accès professionnalisée à l'emploi titulaire en application du projet de loi**

Dans le respect des dispositions du projet de loi (ancienneté d'au moins 4 années notamment) et de ses futurs décrets d'application, la Caisse des Dépôts mettra en place une ou des voies d'accès professionnalisées pour les personnels éligibles actuellement en CDP long.

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

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

- **la proposition au terme de six années successives de contrat d'un CDI de droit public pour les CDP longs dont l'emploi ne correspond pas à un emploi du décret de 1998**

Un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires se réunira en 2012 afin de faire le point sur l'état d'avancement du plan d'action et d'examiner conjointement les éventuelles difficultés signalées.

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

L'Etablissement public garantit, sur la durée de l'accord, un volume d'avancements et de promotions permettant d'offrir aux personnels, quel que soit leur statut, des perspectives de progression de carrière et de rémunération.

1 – Les fonctionnaires

La progression de carrière des fonctionnaires s'effectue dans le cadre des règles définies pour la fonction publique, notamment pour les avancements de grade et les promotions de corps.

En conséquence, les nombres précis d'avancement et de promotion feront l'objet de calculs annuels, en application des règles en vigueur.

L'Etablissement public s'inscrit dans le cadre des évolutions récentes (nouvel espace statutaire de la catégorie B) ou en cours (création du corps interministériel des attachés des administrations de l'Etat - CIGEM). Il les met en œuvre sans délai et défend pour leurs modalités d'application ses spécificités.

Les éventuelles évolutions statutaires intervenant sur la durée de l'accord donneront lieu à des groupes de travail spécifiques associant les organisations syndicales.

1 – 1 – Les perspectives d'avancements de grade

Avancements des fonctionnaires de catégorie C

Filière administrative

Avancement au choix

- avancement au grade d'AAP2 : 17 % soit sur 2012 un potentiel de 17/18 postes ;
- avancement au grade d'AAP1 : 6% soit sur 2012 un potentiel de 14 postes
- avancement à l'échelon spécial de l'échelle 6 (AAP1) : accessible par la voie du choix aux AAP1 justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon
40 % sur la période 2012-2014 avec un accès prioritaire pour les AAP1 âgés de 60 ans et plus, soit 55 postes en 2012

Avancement par examen professionnel

- un examen professionnel de passage d'AA2 en AA1 sera organisé en 2014 : accessible aux AA2 ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins 3 ans de services dans leur grade

Mesures internes (promotion automatique sauf rapport défavorable de la hiérarchie)

- avancement au grade d'AA1 pour les AA2 détenant au moins le 5^{ème} échelon et 5 ans de services effectifs dans leur grade (potentiel de 2 postes en 2012)
- avancement au grade d'AAP2 pour les AA1 détenant au moins le 8^{ème} échelon et six ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre de l'année du tableau (7 promouvables en 2012)
- avancement au grade d'AAP1 pour les AAP2 âgés de 54 ans, détenant au moins le 8^{ème} échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade, l'ensemble des conditions devant être réunies au 31 décembre de l'année du tableau (55 promouvables en 2012).

Filière technique

Avancement au choix

- avancement au grade d'ATP2 : 30% (aucun promouvable en 2012)
- avancement au grade d'ATP1 : 6% soit sur 2012 un potentiel de 2 postes.

Mesures internes (promotion automatique sauf rapport défavorable de la hiérarchie)

- avancement au grade d'ATP2 pour les adjoints techniques détenant au moins le 8^{ème} échelon et six ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre de l'année du tableau (aucun promouvable en 2012)
- avancement au grade d'ATP1 pour les ATP2 âgés de 54 ans, détenant au moins le 8^{ème} échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade, l'ensemble des conditions devant être réunies au 31 décembre de l'année du tableau (6 promouvables en 2012).

Avancements des fonctionnaires de catégorie B

Avancements au choix et par examen professionnel

- Avancement au grade de secrétaire de classe supérieure : 10 % à répartir entre choix (2/3) et examen professionnel (1/3)
 - Potentiel de 37 postes au choix en 2012
 - Potentiel de 19 postes à l'examen professionnel en 2012
- Avancement au grade de secrétaire de classe exceptionnelle : 8 % à répartir entre choix (1/3) et examen professionnel (2/3)
 - Potentiel de 15 postes au choix en 2012
 - Potentiel de 30 postes à l'examen professionnel en 2012

Mesures internes (promotion automatique sauf rapport défavorable de la hiérarchie)

- Avancement automatique au grade de secrétaire de classe supérieure pour les secrétaires de classe normale âgés de 54 ans au moins, détenant le 12^{ème} échelon au moins de leur grade et cinq ans de services effectifs publics en catégorie B : 53 promouvables en 2012



Avancements des fonctionnaires de catégorie A

L'avancement dans le corps des attachés sera réalisé dans les conditions fixées par le décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés de l'administration de l'Etat (CIGEM) dès la publication du décret intégrant dans ce nouveau statut le corps des attachés de la Caisse des Dépôts.

Pour la promotion au grade d'attaché principal, un taux de promotion de référence sera fixé par arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

Une fois le nombre d'avancements déterminés, la Caisse des Dépôts s'engage à en pouvoir chaque année 1/3 au choix et 2/3 par examen professionnel.

Des nominations dans le nouveau grade d'attaché hors classe seront prononcées au choix chaque année parmi les attachés principaux remplissant les conditions définies par le décret précité. La Caisse des Dépôts établira notamment une liste de fonctions rendant éligible à avancement dans ce nouveau grade. Le nombre d'attachés hors classe ne pourra excéder un pourcentage des effectifs du corps, qui sera fixé par les ministres en charge de la fonction publique et du budget.

Certains attachés hors classe pourront, sous condition, accéder au choix à un échelon spécial. Le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial ne pourra être supérieur à un pourcentage des effectifs d'attachés hors classe, qui sera fixé par les ministres chargés de la fonction publique et du budget.

1 – 2 – Les perspectives de promotions de corps

Promotions de C en B

Au minimum 100 promotions de C en B seront réalisées sur la période de l'accord, en cohérence avec les volumes d'entrées dans le corps de secrétaire d'administration.

Ces promotions seront réalisées dans le grade de SACN par la voie du choix et dans le grade de SACS par examen professionnel, à hauteur de 40 % du total des promotions lorsqu'un examen est organisé. Au moins deux examens professionnels seront organisés sur la période de l'accord.

40 % des postes pourvus par la voie du choix seront réservés aux AAP1 âgés de 52 ans au moins.

Promotions de B en A

Au minimum 50 promotions de B en A seront réalisées sur la période de l'accord cadre, en cohérence avec les volumes d'entrées dans le corps d'attachés.



Ces promotions seront réalisées par les voies du choix et de l'examen professionnel, selon une proportion à définir et ne dépassant pas au titre de l'examen professionnel les 2/3 du total des nominations. Au moins deux examens professionnels seront organisés sur la période de l'accord tout en préservant un volume minimum de promotion par la voie du choix de 30.

Chef de service administratif et financier (CSAF)

38 emplois au total seront ouverts, dont 9 à l'échelon spécial, dans le cadre du projet d'arrêté adossé au nouveau projet de décret relatif à l'emploi de CSAF à la CDC. Des efforts seront réalisés, en lien avec les directions, pour optimiser le nombre d'emplois occupés par des attachés principaux.

1 – 3 – Les concours internes

Concours internes de catégorie B

Ces concours interviennent dans le cadre du nouvel espace statutaire de la catégorie et sont mutualisés avec d'autres administrations.

60 postes seront ouverts par concours interne sur la période.

Concours internes de catégorie A

Sous réserve de l'acceptation des spécialités proposées par la Caisse des Dépôts à la DGAFP, des concours internes seront organisés sur la période pour pourvoir des postes dans ces spécialités.

30 postes seront ouverts sur la période.

1 – 4 – La formation promotionnelle

Dans un contexte de changements statutaires (nouvel espace statutaire) et d'évolution de la nature des épreuves (généralisation de la RAEP – reconnaissance des acquis de l'expérience), la Caisse des Dépôts souhaite renforcer la formation préparatoire aux concours et examens professionnels.

Les fonctionnaires ou contractuels de droit public remplissant les conditions d'inscription à un concours ou un examen professionnel bénéficieront, sur la durée de l'accord cadre 2012-2014, d'un droit de tirage de 15 jours au titre de la formation promotionnelle.

Un catalogue de formation promotionnelle sera mis à leur disposition, comprenant plusieurs types de formation regroupés dans deux cursus (« connaissances générales » et « entraînement »). Un test d'évaluation sera proposé aux collaborateurs intéressés pour qu'ils puissent, en fonction de leur niveau, orienter leur choix parmi les formations proposées.



Les collaborateurs admissibles à un concours ou un examen bénéficieront de deux jours de formation supplémentaires pour se préparer aux épreuves d'admission.

Un groupe de travail sur la mise en place du nouveau dispositif sera organisé avec les organisations signataires au premier trimestre 2012. Un bilan annuel de mise en œuvre sera présenté aux mêmes organisations.

2 – Les personnels sous statut CANSSM

2 – 1 – Les perspectives d’avancements de grade

Les avancements de grade des personnels sous statut CANSSM seront opérés selon les mêmes modalités (ratios et conditions) que celles retenues pour les fonctionnaires.

Grade	Ratio	Nb postes 2012 <i>potentiel</i>	MSI <i>potentiel</i>
AAP2	17%	1	1
AAP1	6%	2	2
SACS	10%	4	2
SACE	8 %	2	
Attaché principal	<i>A étudier en cohérence avec le CIGEM</i>		

Une réflexion sera engagée pour étudier les mesures permettant d’aboutir à une équivalence sur la catégorie A par rapport aux nouveautés apportées par la création du CIGEM.

2 – 2 – Les perspectives de promotions de corps

Compte tenu de l’absence de recrutement, la clause de sauvegarde sera mise en œuvre chaque année.

- **Promotion de C en B** : 1 poste par an
- **Promotion de B en A** : 1 poste sur la durée de l’accord

3 – Les salariés de droit privé 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 ou à un indice supérieur à 1100.

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

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

3- 1 – Promotion de techniciens supérieurs et des employés

Promotion des techniciens supérieurs

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

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

Chacun des candidats constituera un dossier comprenant :

- son CV
- une lettre de motivation mettant en évidence entre autre
 - les réalisations significatives
 - les responsabilités exercées
 - l'acquisition d'une technicité spécifique.

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

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

Ce dossier sera validé par la DRH de l'Etablissement public. L'examen des dossiers se fera sur la base des critères suivants :

- diplôme,
- exercice de responsabilités d'encadrement,



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

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

Ce processus constitue, pendant la durée d'application de ce dispositif, l'unique mode de promotion des employés qui se substitue à celui prévu à l'article 25 de la convention collective CDC.

Promotion des employés

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

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

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

Ce processus constitue, pendant la durée d'application de ce dispositif, l'unique mode de promotion des techniciens supérieurs et se substitue pour cette classification à celui prévu à l'article 26 de la convention collective CDC.

3- 2 – Modalités d'augmentation salariale individuelle

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

Les salariés en activité au sein de l'Etablissement public et détenant les qualifications suivantes (Employé – Technicien supérieur, Attaché d'études, Chargé d'études A, Chargé d'études B et Directeur d'études à un indice inférieur ou égal à 1100) bénéficieront d'augmentations salariales individuelles établies à l'intérieur des fourchettes de points suivantes pour la période bisannuelle 2013-2014 :

Employé	18 points - 22 points
Technicien supérieur	18 points - 30 points
Attaché d'études	18 points - 30 points
Chargé d'études A	18 points - 38 points
Chargé d'études B	18 points – 47 points

S'agissant des **Directeurs d'études** :

- Jusqu'à l'indice 1100 inclus, le principe d'une fourchette bisannuelle est conservé avec un minimum de 18 points et un maximum de 58 ;



- Au-delà, application de la convention collective assortie d'une information annuelle des représentants du personnel présentant le nombre de points, la moyenne, le minimum et le maximum accordés.

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

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

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

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

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

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

L'enveloppe bisannuelle par classification sera obtenue par la formule suivante :

- Employé : effectif x 20
- Technicien supérieur : effectif x 24
- Attaché d'études : effectif x 24
- Chargé d'études A : effectif x 28
- Chargé d'études B : effectif x 32,5
- Directeur d'études : effectif à l'indice x 38

Cette enveloppe ne comprend pas :

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

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

Des promotions dans les qualifications de cadre seront réalisées chaque année.

Ces modalités d'avancement se substituent aux modalités d'avancement prévues aux articles 25.2 et 26 de la convention collective CDC :

- au choix pour les TS, AET, CEA, CEB et DET dont l'indice est inférieur ou égal à 1100
- au choix et à l'ancienneté dans le groupe pour les employés



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

MOBILITE

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

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

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

Les enjeux du développement de la mobilité sont multiples:

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

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

- **transversalité et collégialité :**

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

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

- **coordination :**

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



- **accessibilité de l'information :**

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

- **accompagnement individualisé :**

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

2 – Les aides à la mobilité

2 – 1 – Les indemnités de mobilité géographique

Indemnité de droit commun

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

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

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

Bénéficiaires :

Les personnels CDC en fonction qui justifient de 3 ans de services effectifs à la CDC, accomplis au sein de la même résidence administrative (les implantations d'Ile de France constituent une seule résidence administrative).

Lorsque la mobilité se fait à l'initiative de l'employeur, la condition des 3 ans n'est pas requise. Un fonctionnaire, qui est conduit à réaliser une mobilité géographique lors de sa réintégration à la CDC à l'issue d'un détachement, peut bénéficier d'un accompagnement financier entre son dernier lieu d'affectation à la CDC et l'affectation qu'il rejoint.

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

Elle est calculée sur le barème suivant :

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

Elle comprend :

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



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

- 19 552,04 €, jusqu'à 3 000 km
- 26 069,40 €, au-delà de 3 000 km

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

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

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

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

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

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

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

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

L'aide à la mobilité pourra être complétée par un dispositif incitatif pour certaines régions en s'appuyant sur la notion de résidence :

Définition des régions concernées :

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

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

Bénéficiaires :

Les collaborateurs dont la candidature est retenue pourront bénéficier d'un complément d'aide à la mobilité de 5000 euros versés en une fois à la prise de poste sous réserve d'un engagement de stabilité sur la région concernée de trois ans minimum. Ces derniers ne pourront donc bénéficier de cette mesure qu'une fois sur la période. L'éligibilité d'une région à cette mesure postérieurement à la prise de poste ne peut donner lieu à versement rétroactif.

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

Dans les autres cas, un soutien financier pourra également être apporté aux conjoints des collaborateurs qui effectuent une mobilité dans ces zones afin de faciliter l'installation ou la



recherche d'emploi. Le montant de ce soutien, qui ne peut être versé qu'une fois sur la période, est fixé à 5000 Euros. En cas de recours aux services d'assistance décrits ci-après, le coût de ces prestations est déduit du montant versé.

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

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

L'indemnité compensatrice de rémunération

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

Bénéficiaires :

Pour les mobilités internes, tous les personnels en fonction au sein de l'Etablissement public, qui justifient d'au moins 3 ans de service sur leur poste, et effectuant une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Pour les mobilités externes, les fonctionnaires de la CDC effectuant un détachement, peuvent bénéficier de cette indemnité compensatrice de rémunération, dès lors qu'il est constaté une diminution de rémunération entre celle qu'ils percevront dans leur nouvel emploi et celle qu'ils percevaient dans leur précédent emploi à la CDC.

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.

En cas de mobilité externe au terme d'un détachement dont la durée est égale ou supérieure à 3 ans, l'agent qui sollicite un renouvellement ne percevra pas une seconde fois l'indemnité compensatrice.

Calcul de l'indemnité compensatrice de rémunération

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



Pour les agents de droit public :

- le traitement brut indiciaire,
- le cas échéant le supplément familial de traitement (SFT),
- le cas échéant la somme représentative de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- l'indemnité mensuelle technique,
- le régime indemnitaire

Pour les salariés sous statut CANSSM :

- le traitement brut indiciaire,
- le cas échéant le supplément familial de traitement (SFT),
- le cas échéant la somme représentative de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- l'indemnité mensuelle technique,
- le régime indemnitaire

Pour les salariés de droit privé sous convention collective:

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

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

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

Bénéficiaires :

Tous les personnels en fonction au sein de l'Etablissement public, qui justifient d'au moins 3 ans de service sur leur poste, et effectuant une mobilité interne fonctionnelle et/ou géographique.

Modalités :

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

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

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

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



Parmi ces services figureront :

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

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

ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE

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

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

1 – La facilitation de la transition entre activité et retraite

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

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

Conditions :

- A partir d'un âge correspondant à 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite à la date d'entrée dans le dispositif
- S'engager à cesser définitivement son activité à l'issue de la période couverte par l'allègement de la durée du travail ; toutefois, pour les personnels qui seraient contraints de différer leur départ en retraite (par exemple à la suite d'évolutions législatives ou réglementaires significatives dans le domaine des retraites, de changement important dans la situation personnelle...) un examen interviendra au cas par cas. Dans ce cas, le retour s'effectuerait à temps plein ou selon un régime de temps partiel de droit commun.
- Le dispositif n'est pas cumulable avec le « CEPR » et le « mécénat de compétences ».

Principes:

- entrée dans le dispositif au plus tard au 31/12/2014 (1^{er} janvier 2015 pour les personnes remplissant la condition d'âge en décembre 2011, l'entrée s'effectuant toujours le premier jour d'un mois civil) ;
- maintien durant la période de l'intégralité des droits correspondant à un régime de travail à temps plein (sauf régime de travail inférieur à 80%)

- participation de l'employeur (par autorisation d'absence) à compter de l'entrée effective dans le dispositif
- participation du collaborateur par l'utilisation de son épargne CET ou l'utilisation de jours de congés de toute nature (CA, RTT, DG, jours de fractionnement) y compris la dotation accordée au titre de la médaille CDC pour les personnels publics et CANSSM.

La répartition des participations respectives du collaborateur et de l'employeur reprises ci-dessous exprimées en jours suivant le choix opéré en matière de régime de travail :

Contribution en Jours par an	A compter de 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de 2 ans après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite	
	collabo- rateur	CDC	collabo- rateur	CDC	collabo- rateur	CDC
Travail à 90%	6	16	4	18	0	22
Travail à 80%	18	26	18	26	11	33

Modalités pratiques :

- Un compteur dédié à la gestion du dispositif sera créé dans TEMPO
 - ouvert dès un âge correspondant à 6 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite pour tout collaborateur susceptible de remplir la condition d'âge pendant la durée de l'accord et souhaitant anticiper sa contribution.
 - alimenté pour chaque année par le bénéficiaire et l'employeur, à hauteur d'un maximum annuel de jours de 22 pour un travail à 90 % et de 44 pour un travail à 80%
- Une planification établie mensuellement au moins en accord avec la hiérarchie

En cas de maladie, l'autorisation d'absence est suspendue, les jours non utilisés en fin d'année restitués au collaborateur et l'abondement employeur réajusté.

Cette mesure ayant pour objet un allègement du temps de travail des collaborateurs les plus âgés, les autorisations d'absence ne peuvent être ni reportées, ni monétisées, ni cumulées, hormis le cas où elles permettent à l'agent de réaliser une journée complète d'absence (temps partiel 90%).

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

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



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

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

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

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

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

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

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

4 – L'aide à la création d'entreprise

La CDC souhaite accompagner les initiatives de ses collaborateurs en proposant une aide au financement d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Le projet fait l'objet d'un examen par la Direction sur la base d'un dossier type qui comporte les éléments nécessaires pour statuer tant sur le plan financier que technique.

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

Bénéficiaires

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

Ne peuvent prétendre au bénéfice de la mesure :

- les fonctionnaires d'autres administrations détachés sur des emplois conduisant à pension, ou titulaires d'un contrat de droit public, quelle que soit, dans ce dernier cas, leur position statutaire à l'égard de leur administration d'origine,



- les fonctionnaires de la CDC en position hors cadres, de disponibilité ou de congé parental.

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, elle décide du montant de l'aide qu'elle s'engage à apporter au projet. Cette aide est plafonnée à 300 000 €. Les capitaux versés, quels qu'ils soient, sont soumis à la législation sociale et fiscale en vigueur.

Suivi des dossiers

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

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

5 – Le mécénat de compétences

La CDC entend favoriser le mécénat de compétences en permettant aux collaborateurs volontaires d'au moins 40 ans et disposant d'un minimum de 10 ans de services effectifs dans le groupe (ou 30 ans d'activités salariées, tous employeurs confondus) de consacrer des jours à une activité dans une association partenaire de la CDC.

Modalités :

- Dès 40 ans, possibilité de 5 journées d'autorisations d'absence dans l'année ;
- A compter de 55 ans possibilité portée à 12 journées d'autorisation d'absence par an ;
- A compter de 60 ans possibilité portée à 15 journées d'autorisation d'absence par an.

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

6 – Les congés et absences liés à la solidarité familiale

Les fonctionnaires, CDP longs, personnels sous statut CANSSM ou salariés sous convention collective CDC dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne



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

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

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

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

7 – L'accès au logement locatif

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

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

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

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

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



CHAPITRE 5

MESURES DIVERSES

1 – Médaille de la CDC

Les personnels de droit public et sous statut CANSSM en position d'activité ou rémunérés par l'Etablissement public bénéficient dès qu'ils justifient d'une durée de 30 ans au moins d'activité professionnelle d'une médaille délivrée sur demande par la CDC assortie d'une prime exceptionnelle de 1150 €.

En outre, les personnels en fonction bénéficient sur demande :

- S'ils justifient d'au moins 20 ans d'activité professionnelle d'une dotation de 5 jours portés sur un compte temps offrant les mêmes possibilités d'utilisation qu'un CET,
- S'ils justifient d'au moins 35 ans d'activité professionnelle d'une dotation de 10 jours,
- S'ils justifient d'au moins 40 ans d'activité professionnelle d'une dotation de 15 jours.

Le bénéfice de la dotation au titre de 20 ans d'activité professionnelle est accordé uniquement aux personnels qui rempliront cette condition à compter du 1^{er} janvier 2012. Ne sont pas concernés les personnels dont la durée d'activité professionnelle est supérieure ou égale à 21 ans au 1^{er} janvier 2012.

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

2 – Mesures en lien avec la retraite

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

La CDC souhaite reconnaître et récompenser, par le versement d'une indemnité, l'investissement professionnel de ses collaborateurs partant à la retraite.

Les mesures présentées ci-dessous ne peuvent être cumulées avec les aides à la création ou reprise d'entreprise.



Objet

Les mesures proposées visent à accompagner le départ en retraite des personnels par le versement d'une indemnité de départ à la retraite (IDR).

Bénéficiaires

Les personnels de la CDC remplissant la condition d'âge légal de départ en retraite et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le groupe, bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite (IDR) calculée selon la modalité suivante : 3/12ème de la dernière rémunération annuelle brute + 1/120ème de la dernière rémunération annuelle brute par année d'ancienneté dans le groupe au moment du départ.

Cette mesure est étendue aux personnes qui bénéficieraient de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention de l'intégralité de leur droit à la retraite avant l'âge légal de départ en retraite et qui demanderaient le bénéfice de la retraite avant l'âge légal.

Les fonctionnaires entrant dans l'une des catégories décrites aux paragraphes 2° à 5° du I de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et demandant la liquidation de leur retraite perçoivent une indemnité supplémentaire égale à 6 mois de rémunération nette globale. Ces situations recouvrent :

- les fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et n'ayant pu être reclassés ;
- les parents d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % à condition qu'ils aient, pour cet enfant, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées par l'article R. 37 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et qu'ils aient accomplis 15 années de service effectif ;
- les fonctionnaires atteints (ou leur conjoint) d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, sous réserve que le fonctionnaire concerné ait accompli 15 ans de service effectif ;
- les fonctionnaires handicapés, sous conditions.

Les fonctionnaires parents de trois enfants et plus pouvant bénéficier, à titre dérogatoire et dans les conditions prévues par la réforme des retraites, d'un départ anticipé perçoivent également cette indemnité supplémentaire.

Ne sont pas visés par les présentes mesures les salariés sous régime des conventions collectives mis à la retraite par l'employeur et pour lesquels les modalités de départ restent celles prévues par la convention collective CDC.

La mesure s'applique suivant les mêmes modalités aux personnels sous statut CANSSM.

Modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ se calcule sur la base de la dernière rémunération annuelle brute perçue ramenée à temps plein pour les agents à temps partiel.

Entrent dans cette base de rémunération les éléments suivants :

- le traitement ou salaire de base y compris le 13ème mois,
- le cas échéant, l'allocation forfaitaire,
- le cas échéant le supplément familial de traitement,
- le cas échéant, la NBI,
- l'indemnité de résidence,



- l'indemnité mensuelle technique,
- les niveaux 1 à 3 inclus du régime indemnitaire pour les fonctionnaires et les personnels sous statut CANSSM.

En sont exclues toutes les primes et indemnités liées aux sujétions et aux fonctions, y compris la différentielle du régime indemnitaire pour les fonctionnaires, ainsi que les heures supplémentaires.

L'indemnité versée est imposable et cotisable selon le régime applicable au moment du versement pour chaque catégorie de personnel.

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

Pour l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, partant à la retraite dans le cadre d'un dispositif légal applicable aux assurés entrés très jeunes dans la vie active, l'indemnité de départ à la retraite est majorée de 100%. Cette majoration est versée sous réserve que les intéressés demandent leur admission à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour être éligibles au dispositif dit « carrière longue ».

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

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

Conditions

- bénéficier d'une ancienneté au sein de l'Etablissement public de 10 ans au moins à la date du départ en retraite ;
- partir à la retraite au cours de la période couverte par l'accord à partir de leur 62ème anniversaire et jusqu'à l'âge légal du taux plein au plus compte tenu de la date de naissance des salariés ou agents, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Modalités

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

Nombre de trimestres manquants	Montant (traitement mensuel brut ou salaire mensuel de base)
1 à 3	1 mois
4 à 6	3 mois
7 à 9	6 mois
10 à 12	8 mois
13 à 15	10 mois
Au-delà	12 mois



- La prime de départ à taux réduit se calcule sur la base du dernier traitement mensuel brut ou salaire mensuel de base perçu ramené à temps plein pour les agents à temps partiel.

Règles de cumul

Les collaborateurs pourront également bénéficier de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues.

3 – Santé et prévoyance

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

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



CHAPITRE 6

CHAMP D'APPLICATION ET AUTRES DISPOSITIONS

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

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

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



Fait à Paris, le

Le Directeur général

Les organisations syndicales

Pour la CGT :

Pour la CFTC :

Pour FO :

Pour la CFDT:

Pour la CFE CGC :

Pour l'UNSA Groupe CDC :

Pour le SNUP :