



**ACCORD POUR
LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
Projet Version Révisée 2024 (document de travail)**

Etablissement public Caisse des Dépôts

Ensemble on va plus loin

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 Monsieur Eric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général,

D'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Surligné en jaune : modifications suite réunion du 22 et 29 mai, 10 septembre, 1^{er} octobre, 21 novembre 2024

Surligné en bleu ; modifications suite réunion du 11 octobre 2024 ;

Surligné en gris : modifications suite relecture des réunions précédentes

Surligné en kaki : modifications suite réunion du 3 12 2024

Surligné en rose : modifications suite réunion du 6 12 2024

Préambule

La Caisse des Dépôts place la qualité de vie et des conditions de travail au centre de ses politiques à l'égard des personnels. Comportant une dimension à la fois collective et individuelle, elle constitue le fondement d'un engagement réciproque avec ses collaborateurs, de l'efficacité et de la cohésion des équipes et du corps social.

Cette conviction, présente depuis le premier accord sur la qualité de vie au travail en 2016, a été réaffirmée en 2020 par la signature du présent accord, et reste partagée comme un élément fondateur, à l'occasion de sa révision et de la conception du plan de progrès 2025-2027 qui le met en œuvre.

Au terme du bilan qui a pu être fait de son application et au regard l'environnement dans lequel la Caisse des dépôts intervient, profondément structurant en termes de gestion des relations individuelles et collectives de travail, les parties signataires entendent conforter la démarche engagée, à travers cet accord à durée indéterminée, construit, dans le cadre de l'article 34 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 modifié, sur :

- un socle de dispositions permanentes définissant les principes fondamentaux sur lesquels repose la politique de qualité de vie et des conditions de travail de l'Etablissement public ;
- des plans de progrès fixant les priorités identifiées pour les trois années à venir.

Le présent accord modifié s'appuie sur les attentes du corps social, notamment exprimées à travers le baromètre social 2024 mais aussi les évolutions constatées dans le monde du travail depuis la pandémie de COVID-19 concernant le rapport au travail, les aspirations des collaborateurs en matière d'organisation du travail et de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Cet accord renouvelle et amplifie la vision globale de la qualité de vie au travail que l'Etablissement public entend développer selon l'approche choisie dans les accords précédents pour répondre aux différents niveaux de perception de « bien-être » au et par le travail et accompagner sa dynamique de transformation interne pour renforcer son action. Il s'attache à promouvoir la qualité du travail grâce à une attention constante à son organisation et au renforcement des échanges au sein des collectifs de travail, sources de richesse et d'innovations. Les managers à tous les niveaux de l'organisation sont porteurs de ces enjeux et accompagnés pour cela par la DRH.

Il renouvelle son engagement en faveur d'une démarche basée sur l'intelligence collective et le dialogue et intègre une approche davantage centrée sur les conditions de travail et l'organisation du travail qui vise à :

- Préserver la santé physique et mentale des personnels au travail.
- Renforcer l'autonomie des collaborateurs sur leur travail à travers le collectif de travail.
- Améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain.

Cet accord s'inscrit pour les personnels de droit privé dans le cadre des articles L2242-1 et L2242-17 du code du travail.

A cet égard, les parties conviennent que des champs d'action participant de la qualité de la vie au travail, considérée dans sa globalité, tels que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité

ainsi que l'insertion des personnes handicapées, sont des enjeux déjà pris en compte par d'autres accords et suivis dans le cadre d'ensemble de l'agenda social.

Cet accord répond par ailleurs à l'engagement de la Caisse de Dépôts pris dans le cadre de l'adossement de sa politique durable aux objectifs du développement durable (ODD) fixés par l'ONU. Ainsi, elle s'engage à poursuivre le développement de sa performance sociale au bénéfice d'un « mieux travailler ensemble » et en faveur d'actions de qualité de vie au travail relevant notamment de l'ODD n°3 « Bonne santé et bien-être ».

Titre 1 : Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des personnels en fonction dans l'Etablissement public Caisse des Dépôts.

Article 2 – Durée, adhésion, révision, dénonciation

2-1 – Durée

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Cet accord est assorti de plans de progrès triennaux donnant lieu à révision de l'accord selon les conditions définies à l'article 2-3 dernier alinéa.

2-2 - L'adhésion

Toute organisation syndicale représentative des personnels et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra être faite par l'organisation concernée sous pli recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des signataires de l'accord.

2-3 - La révision

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

Cette demande doit être notifiée par une des parties juridiquement habilitées à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception ou par courriel. 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 deux 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.

Par exception, l'engagement de la renégociation périodique tous les 3 ans des termes de l'accord à l'initiative de la direction de la CDC ne donne pas lieu au formalisme prévu aux dispositions du cinquième alinéa du présent article, mais à une simple convocation dans les formes usuellement appliquées en matière de convocation à des réunions de négociation collective.

2-4 - La dénonciation

2-4-1 - La dénonciation totale peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes. Il en est de même pour ses avenants éventuels.

La dénonciation doit alors être notifiée par son auteur aux autres parties contractantes sous pli recommandé avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

2-4-2 - Lorsque le présent accord est dénoncé par la « partie employeur » représentée par le directeur général de la CDC ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Il appartient à la partie qui a dénoncé l'accord de proposer une nouvelle rédaction.

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

- jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ;
- ou, à défaut d'accord entre les parties sur un nouvel accord, jusqu'à l'expiration du délai de survie que les parties signataires fixent à 12 mois, délai qui court à l'échéance du préavis visé ci-dessus.

Au-delà de ce délai, même si aucun nouvel accord n'a été conclu, les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels cesseront de s'appliquer.

2-4-3 - Lorsque la dénonciation n'émane que d'une partie des organisations syndicales signataires ou adhérentes, l'accord continue de produire ses effets à l'égard des autres parties signataires ou adhérentes.

Article 3 - Suivi de l'accord

Une commission chargée du suivi de l'application des termes de l'accord est constituée.

Composée de représentants de la DRH et de trois représentants syndicaux par organisation syndicale représentative signataire, elle se réunit au moins une fois par an sur convocation de la direction. Elle peut aussi être réunie à la demande d'au moins deux organisations signataires.

Chaque année, elle examine les indicateurs généraux attachés à l'application du socle permanent du présent accord ainsi que le niveau de réalisation des objectifs et des mesures prévues par le plan de progrès. Elle donne son avis/se prononce sur les actions correctives envisagées au regard de ce bilan.

Au terme de chaque plan de progrès triennal et au regard des mesures périodiques du climat social de l'Établissement public dont elle est destinataire, elle dresse un bilan complet des actions mises en œuvre et peut formuler des recommandations ou propositions dans la perspective de la révision périodique de l'accord.

Titre 2 - La démarche, les acteurs et la communication

Article 4 : Les trois niveaux de la démarche de la qualité de vie et conditions de travail à la CDC

Les parties s'entendent sur le fait que la qualité de vie au travail renvoie à des leviers multiples, au plan individuel ou collectif, dont la finalité commune **est de concilier la performance dans l'exercice des missions attendues de la CDC et la qualité des conditions de travail de tous ses personnels**, qui en est une condition de réussite par une démarche structurée autour de trois niveaux :

- **Le premier niveau** vise à ce que chacun **se « sente bien » dans son travail et son environnement professionnel**. Il embrasse les questions touchant au sens et au contenu donnés au travail de chacun, aux relations de travail au sein et entre les collectifs, à la faculté de chacun d'y contribuer pleinement, ainsi qu'aux conditions matérielles de travail, y compris sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail.
- **Le 2^e niveau** vise à ce que chacun **« se sente bien » dans son métier et confiant dans son avenir professionnel**. Ce thème est pour une large part déjà abordé dans d'autres accords relatifs à la GPEC, aux parcours professionnels et la mobilité ou l'accord-cadre. Il s'agit, ici, de veiller à ce que la transmission de compétences, les perspectives d'évolution et la reconnaissance professionnelles, au-delà de leur dimension financière, ainsi que l'inclusion professionnelle soient mieux intégrées en particulier dans les pratiques managériales.
- **Le 3^e niveau** vise à ce que chacun **« se sente bien » dans ses différents temps de vie : professionnelle, personnelle et familiale**, à travers notamment l'organisation du travail individuel et collectif, la gestion des temps de travail, le transport et les services mis à la disposition des agents participant à leur santé et bien-être et s'inscrivant dans une démarche d'employeur responsable.

Article 5 : Les acteurs de la démarche de l'Etablissement public

La qualité de vie et conditions de travail consiste en une démarche transversale, impliquant l'ensemble des acteurs de l'Etablissement public et intégrée dans les politiques et les actions des collectifs.

La Direction générale et le **Comité Exécutif** sont porteurs et garants de la démarche **de qualité de vie et conditions de travail** et de l'engagement des collectifs de travail, leviers de la transformation de l'Etablissement public.

Les personnels sont au cœur de la démarche dont ils sont tout à la fois acteurs, en tant qu'individus et membres de collectifs de travail, promoteurs et bénéficiaires.

Relais essentiels de la stratégie, **porteurs de l'organisation du travail** et vecteurs de cohésion, **la ligne managériale** a une responsabilité **première** en termes d'exemplarité, d'impulsion **et de développement de la politique de qualité de vie et des conditions de travail**, en pleine cohérence avec l'ambition de transformation managériale de l'Etablissement public. Considérant le management en tant que métier à part entière, et la diversité des formes et niveaux qu'il recouvre (management hiérarchique, management fonctionnel, management de proximité, etc...), l'Etablissement public s'engage à les accompagner et à développer leurs compétences en la matière.

La Direction des ressources humaines est responsable de la définition des orientations de la politique de qualité de vie et des conditions de travail et soutient la ligne managériale dans sa mise en œuvre. Pour cela, elle met en place la formation des managers, elle structure et coordonne l'action des acteurs RH spécialisés de la filière prévention, anime les RH métiers. Elle développe au sein de la CDC une démarche d'innovation et d'expérimentation en matière de qualité de vie et conditions de travail, en s'appuyant sur ses ressources propres et en collaborant avec d'autres acteurs majeurs en ce domaine.

Les acteurs de la filière prévention santé (médecins du travail, psychologues, infirmiers -es, assistants-es sociaux-les, inspecteur-riche santé sécurité au travail, conseillers-es et assistants-es de prévention, coordinateur-riche de l'accompagnement pluridisciplinaire, ergonomes, référent-e harcèlement, violences et discriminations ...), chacun dans leur rôle, et en coordination, travaillant avec un objectif commun de prévention primaire, afin d'éviter toute altération de la santé des agents liée aux conditions générales de travail.

La direction des opérations et du pilotage de la transformation opérationnelle veille à la qualité de l'environnement professionnel des personnels, dans le cadre de la stratégie immobilière et de la modernisation des outils et des méthodes de travail.

La **Direction de la communication** contribue aux actions de communication et/ ou de sensibilisation et d'appropriation sur ces enjeux.

Les **instances représentatives du personnel nationales et locales** sont déterminantes dans l'examen et le suivi des actions menées dans le cadre de la démarche de qualité de vie au travail. A cet égard, **les Formations spécialisées en matière santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT)** participent à la promotion de la prévention des risques professionnels et à la détection des situations à risques et veille à l'amélioration des conditions de travail. De même, **la commission de suivi du présent accord** concourt au développement de la démarche (Cf. article 3).

Les acteurs sociaux de la CDC tels que, la **Mission sociale groupe, l'USAC, le COSOG** sont également un vecteur de la qualité de vie et conditions de travail dans leurs domaines de compétences respectifs.

Article 6 : Modalités d'action

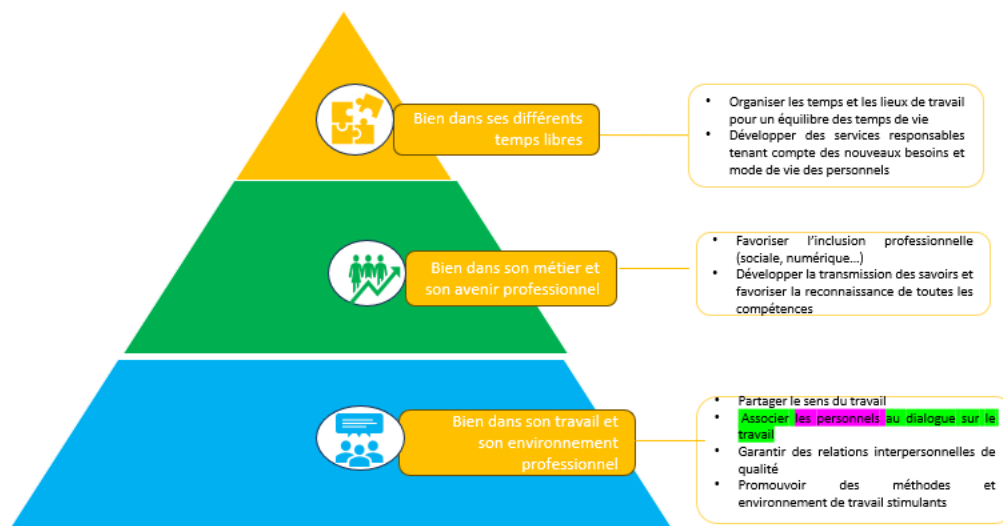
La démarche de qualité de vie et conditions de travail s'appuie sur :

- les retours d'expériences et des expérimentations pilotes, chacune suivie d'un bilan partagé aux fins de généraliser ou non des actions et de renforcer leur impact ;
- le recours à des outils permettant de manière simple et, selon des bases harmonisées au sein de l'Établissement public, de sonder des collectifs de travail régulièrement ou ponctuellement ;
- un plan de communication accompagnant la mise en œuvre de l'accord afin de promouvoir les dispositions prévues et développer l'esprit attaché à la qualité de vie au travail.

Titre 3 - Principes et thèmes d'actions permanents

Les parties s'entendent sur les engagements et principes qui fondent, de manière durable, la mise en œuvre de chacun des trois niveaux structurant la démarche de la qualité de vie au travail de l'Établissement public et de son fonctionnement en tant que collectif de travail.

Ce socle permanent est complété et décliné au travers des plans de progrès triennaux, objets du titre 5 du présent accord.



Section 1 : Se « sentir bien » dans son travail et son environnement professionnel

Article 7 : Partager le sens du travail

Article 7-1 : Conforter et éclairer le sens du travail de chacun

Le partage de la stratégie et des objectifs de la CDC impulsé par le COMEX et décliné au niveau de chaque unité de travail avec l'ensemble des personnels constitue un facteur clé de la qualité de vie au travail : chaque agent doit pouvoir être en phase avec le travail qui lui est prescrit et appréhender la manière dont son engagement s'intègre dans un cadre d'action collectif, contribue aux objectifs de son service et plus globalement à la stratégie de l'Etablissement public.

Pour tenir compte du travail réel et des écarts qu'il peut comporter par rapport au travail prescrit, chacun doit pouvoir partager sur la manière dont les activités s'exercent au sein de son collectif pour être plus efficace et y trouver plus de satisfactions.



- Mener des **actions régulières de communication et d'appropriation collective** sur la stratégie et les objectifs.
- **Débattre avec le CUEP au moins une fois par an** sur les orientations et évolutions de l'Etablissement public.
- **Au niveau de chaque manager :**
 - **relayer, informer et échanger avec ses équipes** sur les orientations stratégiques de l'Etablissement public et les projets en cours au sein de son périmètre ;
 - **organiser des échanges avec l'équipe sur le travail réel pour** faciliter le travail et le quotidien des collaborateurs.



Voir Le plan de progrès triennal :

- **Agir sur le travail individuel et collectif pour renforcer l'autonomie des équipes et le sens au travail.**

Article 7-2 : Renforcer la démarche de prévention des risques professionnels

Agir en prévention est la démarche la plus efficace pour réduire les risques professionnels et améliorer ainsi la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs. Porteuse d'une politique ambitieuse, la Caisse des Dépôts privilégie les actions de prévention primaire.

Elle poursuit son action en faveur de lieux et conditions de travail adaptés aux besoins et permettant de travailler en préservant sa santé. Elle approfondit sa démarche de prévention des risques psycho-sociaux, dans leur dimension individuelle et collective, en portant une attention particulière à l'organisation du travail et au travail réel pour préserver la santé mentale des collaborateurs. Ces objectifs s'appliquent de la même manière aux managers pour ce qui les concerne.

Par ses engagements, le présent accord alimente et renforce la démarche d'évaluation des risques professionnels.



- Responsabiliser la ligne managériale sur la préservation de la santé au travail et la prévention des RPS.
- Assurer les ressources et soutenir les acteurs de prévention.
- Impliquer les équipes dans la démarche de prévention.



Voir le plan de progrès triennal :

- Développer la QVCT et la prévention des RPS en les centrant sur le travail.
- Préserver le capital santé au travail.

Article 7-3 : Accompagner tout changement d'ampleur en en précisant le sens

La Caisse des Dépôts est amenée à faire régulièrement évoluer ses métiers, ses outils de travail et ses organisations de travail. Tout en veillant à garder un rythme raisonnable pour ces changements, une attention renforcée est portée aux périodes de transformations qui sont des moments sensibles dans la vie au travail. Ces transformations ont différents impacts pour les collaborateurs, qu'il convient d'anticiper davantage et d'accompagner pour leur permettre de s'y adapter dans de bonnes conditions et garantir la qualité de leurs conditions de travail.



Tout projet important au sens du décret n°98-596 du 13 juillet 1998 modifié initié par une direction (réorganisation, déménagement...) doit systématiquement :

- Donner lieu à un dialogue transparent avec les personnels concernés en resituant son contexte, ses enjeux, les objectifs poursuivis et en les associant le plus tôt possible en amont à l'évolution envisagée.
- Etre précédé d'une évaluation à 360° des impacts humains en veillant à leur répercussion sur la qualité de vie et des conditions de travail. Elle intègre notamment dans cet objectif l'accompagnement

au changement et la prévention des risques psycho-sociaux. Cette étude d'impact est partagée avec les Instances de représentation des personnels à l'occasion de leur consultation. **Une enquête flash est réalisée à l'issue du projet auprès des collaborateurs.**

- **Faire l'objet d'un accompagnement à la fois individuel et collectif dans la durée.**



Voir Le plan de progrès triennal :

- **Mieux accompagner les projets importants de l'Etablissement public.**

Article 8 : Garantir des relations interpersonnelles et des conditions de travail de qualité

Article 8-1 : Développer des relations interpersonnelles confiantes et respectueuses de chacun

La qualité des relations au sein des collectifs de travail, de manière quotidienne comme en cas de transformation des organisations ou de l'environnement, influence directement la qualité du travail.

La **confiance et le respect de chacun** contribuent au développement de la **responsabilisation et de l'autonomie**, facteurs d'épanouissement et d'efficacité individuelle et collective.



- Souligner et rappeler, à travers les actions de communication, d'évaluation, de formation, d'accompagnement etc..., la place de **l'attention, de l'écoute, du dialogue, du droit à l'erreur** dans les **relations interpersonnelles ou les relations interservices**.
- Veiller notamment à l'application de cette exigence **vis-à-vis de tout nouvel agent intégrant la CDC**, ainsi qu'à l'égard de **personnels ou intervenants non permanents** (CDP, apprentis, stagiaires, intérimaires, prestataires externes...).

Article 8-2 : Prévenir et traiter les situations individuelles et collectives difficiles ou conflictuelles.

La prévention et le traitement des situations difficiles ou conflictuelles constituent un enjeu permanent dans la durée.

Sans préjudice du respect en toute hypothèse des obligations légales de prévention des risques professionnels et des prérogatives **de la FSSSCT** et des acteurs de la prévention en matière de sécurité et de santé, des actions complémentaires doivent être déployées :



- **Développer des dispositifs de veille, de perception des situations de stress, d'alerte, d'écoute et d'aide à l'accompagnement des situations de travail individuelles ou/et collectives difficiles, fondés notamment sur :**
 - **le partage en amont et régulier de l'information ;**

- le dialogue pour diminuer les incertitudes et trouver des solutions concertées ;
- l'évaluation de la charge et des tensions au travail ;
- la mesure périodique du climat.

Article 8 -3 : Soutenir les managers dans leur rôle

Les managers sont des acteurs essentiels de la QVCT. En s'assurant, avec leurs équipes, de la manière dont le travail se passe, ils contribuent à faciliter ce dernier, à prévenir les risques psycho-sociaux et améliorer ainsi la qualité de vie et des conditions de travail de leur équipe.



- Les accompagner et les soutenir dans cette démarche, qui nécessite de la pédagogie et un temps d'appropriation.
- Proposer et concrétiser une offre de formation adaptée.

Article 8-4 : Favoriser la mise en place d'un environnement et de conditions matérielles adaptés aux méthodes et organisations de travail

La politique d'environnement de travail de l'Etablissement public s'attache à mettre à la disposition des personnels des locaux, aménagements et équipements de qualité et adaptés à l'évolution tant de ses missions et métiers que des méthodes et organisations de travail.

Elle accompagne la stratégie de transformation de l'Etablissement public et doit notamment permettre :

- A chaque agent d'avoir des modalités de travail « sans couture » quel que soit l'endroit où il travaille, que ce soit à distance ou sur site, dans un espace individuel ou un espace collectif.
- A chaque collectif de travail de mieux tirer parti des avantages de chaque environnement, qu'il s'agisse du travail à distance ou du travail sur site, du travail en espace individuel ou en espace collectif.



- Orienter et développer l'aménagement et l'équipement des espaces de travail en référence aux critères suivants :
 - Le respect des conditions d'hygiène et de sécurité pour préserver la santé et la capacité d'engagement des personnels, notamment dans les espaces collectifs ou partagés.
 - L'équité pour que chacun bénéficie de l'environnement de travail adapté à son activité et à sa situation.
 - L'adéquation environnement de travail/métier pour répondre aux besoins opérationnels des métiers.
 - Le juste coût de l'adaptation des locaux et des équipements aux besoins des services (investissements proportionnels à l'usage, mutualisation des équipements, adaptation aux besoins en fonction de leur récurrence).
 - Le respect des engagements de la CDC en matière de Transition énergétique et environnementale.

- Déployer avec la même ambition la politique d'équipement informatique des personnels, afin d'améliorer le confort et l'efficacité dans l'exercice des fonctions, sur site comme à distance.



Voir le plan de progrès triennal :

- Repenser l'environnement et les conditions de travail

Article 9 : Promouvoir des méthodes et environnement de travail stimulants

Article 9 -1 : Développer les démarches participatives et des modes de fonctionnement plus collectifs

La dynamique de transformation dans laquelle la CDC s'est engagée dans le cadre du projet « Grandissons ensemble » s'appuie sur une évolution de ses modes de fonctionnement collectif et de management. Elle vise le développement **de la confiance et de l'autonomie, de la transversalité et de l'innovation, de la responsabilité et du sens du résultat**, ainsi que la mise en œuvre d'actions de **simplification des process et du fonctionnement au quotidien**.



- Déployer des démarches participatives impliquant les personnels à tous niveaux.
- Promouvoir de nouvelles pratiques (travail en réseau, méthodes collaboratives faisant appel à l'intelligence collective, espaces de dialogue entre pairs, **espaces de discussion sur le travail**) **ou organisations de travail** (moins de déplacements ou réunions en présentiel, recours à l'audio ou visioconférence comme levier de partage d'informations avec un plus grand nombre d'acteurs, etc...).

Section 2 : « Se sentir bien » dans son métier et dans son avenir professionnel

Le bien-être au travail de chacun tient aussi aux perspectives de développement professionnel. **Au-delà des accords mis en œuvre sur cette thématique, les parties conviennent de mettre l'accent sur les principes transversaux suivants.**

Article 10 : Favoriser l'inclusion professionnelle

Aucun personnel ne doit se sentir exclu des évolutions ou du fonctionnement général de son équipe ou de l'Etablissement public et ce, notamment s'agissant des outils numériques, des méthodes de travail ou des pratiques internes. La transformation numérique dynamise les méthodes de travail, simplifie les process et accroît la performance. Parallèlement l'intensification de l'information, son immédiateté, l'exigence de réactivité et d'adaptation accrue engendrée par la rapidité d'évolution des outils et des organisations peuvent générer un sentiment d'augmentation de la charge de travail ou d'altération de la qualité de vie et des relations interpersonnelles. Une attention particulière doit par ailleurs être portée aux conditions d'intégration des personnels, qu'ils soient permanents ou non, dans leur communauté de travail **en**

s'attachant à ce que chaque membre du collectif y perçoive son rôle et sa contribution, qu'il soit jeune et nouvel entrant, ou senior et en fin de carrière.

Par ailleurs, l'éloignement durable du travail pouvant conduire à la désinsertion professionnelle, des mesures renforcées sont prises pour éviter ce risque.



- Poursuivre et renforcer l'accompagnement des personnels dans la transition numérique et les nouvelles méthodes de travail, pour optimiser les usages et éviter les charges supplémentaires.
- Veiller à ce que chacun puisse acquérir et développer ses compétences dans ce contexte.
- Diminuer le risque d'exclusion, notamment des plus âgés, lors des évolutions des modes de travail et de la transformation interne de l'Etablissement public.
- Renforcer les dispositifs visant à maintenir le lien avec les personnels en situation de fragilité ou dont les situations les conduisent à s'éloigner de leur collectif de travail (retour de congé maternité, congé de longue maladie, congé parental, retour de mise à disposition ...).



Voir le Plan de progrès triennal :

- Amplifier notre accompagnement des personnels en situation d'éloignement de l'emploi et du collectif de travail pour faciliter le retour.

Article 11 : Développer la transmission des savoirs et favoriser la reconnaissance de toutes les compétences

Article 11.1 – Être attentif à la transmission des savoirs et des compétences

Les personnels doivent bénéficier, chaque fois que nécessaire, de conditions favorisant la bonne transmission des savoirs et le maintien des compétences utiles au service, notamment à l'occasion de mobilités individuelles, de réorganisations, de l'introduction de nouveaux métiers ou de départs à la retraite.



- Veiller à la mise en place effective des dispositifs déjà existants (tuilage, plan de relève, tutorat...) auprès des managers.
- Les améliorer ou les compléter si nécessaire dans le cadre des plans de progrès du présent accord et/ou leur reprise dans les accords relatifs à l'emploi.

Article 11.2 -Favoriser l'expression et la reconnaissance des compétences propres au métier exercé et dans d'autres domaines

Chacun doit bénéficier d'une meilleure identification et valorisation de ses compétences par des dispositifs appropriés, au-delà de leur reconnaissance par le parcours de carrière et la rémunération.

Ces compétences s'entendent de celles propres au métier exercé mais également de celles mises en œuvre dans un champ plus étendu à l'occasion d'activités connexes comme le tutorat, la formation, les mandats associatifs, électifs, syndicaux ...



- **Développer de nouveaux modes de reconnaissance axés sur la valorisation des compétences par l'enrichissement des parcours professionnels** : formation, implication dans de nouveaux projets, participation à des projets transversaux ou des groupes de travail...).



Voir Le plan de progrès triennal :

- **Soutenir l'implication des personnels et leur engagement citoyen.**

Section 3 : « Se sentir bien » dans ses différents temps de vie : professionnelle, personnelle et familiale

La qualité de vie au travail repose aussi sur la qualité de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Cette conciliation reste parfois délicate à opérer tant au niveau individuel que dans un cadre collectif de travail, en raison des conditions d'exercice des tâches au quotidien, de la charge de travail, mais aussi des transformations technologiques susceptibles d'estomper la frontière entre le temps de travail et le temps personnel, avec un enjeu renouvelé dans le cadre de l'exercice des fonctions à distance.

Par ailleurs, réussir cette conciliation nécessite de tenir compte d'évolutions sociétales qui ont des répercussions sur l'organisation du travail, qu'il s'agisse de contextes personnels particuliers, comme les situations d'aidance, ou de nouvelles aspirations comme la recherche de temps pour soi.

Conscientes de ce que la recherche d'un meilleur équilibre est un gain partagé pour les personnels et l'établissement, les parties s'accordent sur les principes fondamentaux suivants :

Article 12 : Organiser les temps et les lieux de travail pour un équilibre des temps de vie

Article 12-1 : Rechercher une organisation du temps et du travail respectueuse à la fois du collectif de travail et de la vie personnelle des agents

Les parties soulignent la nécessité de modes de gestion simples, équitables au sein de l'efficacité collective et dans l'intérêt partagé des managers et des agents, reposant sur la confiance et la responsabilisation, ainsi que l'intérêt d'étudier et d'expérimenter des solutions nouvelles alternatives d'organisation du travail. Elles réaffirment par ailleurs la nécessité de porter une attention particulière aux besoins des personnels en fin

de carrière.



- **Débattre collectivement au sein de chaque équipe sur les questions d'organisation et de gestion du temps de travail, et convenir des modalités qui lui sont appropriées dans le respect du cadre légal et conventionnel de la CDC.**
- **Proposer de nouvelles formes d'organisation du travail en veillant à concilier l'efficacité du travail, l'intérêt collectif du service et le bénéfice personnel pour l'agent.**



Voir Le plan de progrès triennal :

- **Innover dans l'organisation des régimes de travail.**

Article 12-2 : Réaffirmer le droit à la déconnexion

Dans le cadre de sa charte des principes et des bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps, l'Établissement public a posé le principe d'un droit individuel à la déconnexion pour tous ses personnels (y compris les cadres de direction), dans le souci de préserver leurs différents temps de pause et de repos, leur santé et l'équilibre de leur vie professionnelle/vie personnelle.

Le présent accord réaffirme ce droit de manière permanente : aucun agent de l'Établissement public ne doit ainsi se trouver contraint d'utiliser les outils numériques mis à sa disposition en dehors du temps de travail habituel et lors des congés.

D'autre part, la plus grande vigilance doit être portée quant au respect des temps quotidiens de travail et des limites horaires fixées dans le cadre des engagements internes de service, qui s'appliquent sur **site comme lors du travail à distance**.

Ce droit s'exerce hors situation d'urgence justifiée par l'intérêt ou la continuité de service ou relevant d'incidents graves affectant les personnels, les locaux et l'informatique de la CDC ou déclenchant l'activation du Plan de continuité d'activité comme en cas de permanence ou d'astreinte ou de situations exceptionnelles appelant une mobilisation particulière.



- **Veiller au niveau de chaque service à l'application du droit à la déconnexion dans son périmètre, en s'appuyant en tant que de besoin sur une réflexion sur l'organisation et la répartition du travail au sein des équipes.**
- **Mettre en place des dispositifs complémentaires visant à garantir l'applicabilité de ce droit au bénéfice de l'ensemble des personnels et des managers.**



Voir Le plan de progrès triennal :

- Améliorer notre usage numérique et l'effectivité du droit à la déconnexion.

Article 12-3 : Intégrer les nouveaux modes d'accès et lieux de travail

En cohérence avec l'engagement environnemental de la CDC et son plan de déplacement d'entreprise (PDE), les parties s'accordent sur la volonté de développer des **solutions favorisant des modes de transport et de fonctionnement répondant mieux à la transition écologique et énergétique et aux attentes des personnels.**



- **Etudier et développer des mesures complémentaires touchant aux modalités de transports domicile / lieux de travail, à la promotion du transport propre et à l'accès à des tiers lieux.** A cet effet, la CDC apporte une contribution additionnelle à la part employeur du prix des titres d'abonnement pour les déplacements de ses collaborateurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics et services publics de location de vélo.



Voir Le plan de progrès triennal :

- Favoriser les modes de transports doux et intégrer les impacts des transformations de l'environnement sur travail.

Article 13 : Développer des services responsables tenant compte des nouveaux besoins et modes de vie des personnels

S'inscrivant dans une démarche d'employeur responsable, l'Etablissement public propose des mesures d'organisation du travail et une offre de services en faveur d'une meilleure articulation des différents temps de vie.



- Renforcer l'accompagnement de la parentalité et de la solidarité familiale. Dans ce cadre, la Caisse des Dépôts reconnaît le statut de proche aidant et développe les mesures RH et les aides ouvertes aux aidants, en complément de l'accès au dons de jours de congés non pris (voir annexe 2).
- Améliorer et diversifier les actions en faveur du logement et de l'accès à des services de proximité.



Voir le plan de progrès triennal :

- Renforcer notre politique de soutien à la parentalité et aux situation de précarité/vulnérabilité.
- Poursuivre la construction d'une politique d'accompagnement des aidants.
- Adopter des outils facilitateurs de notre vie au travail.

Titre 4 - Les indicateurs de la politique qualité de vie au travail

Article 14 : Indicateurs généraux

Afin de s'assurer de la progression continue des engagements et principes qui fondent, de manière durable, la mise en œuvre de chacun des trois niveaux structurant la démarche de la qualité de vie au travail, les parties conviennent des indicateurs généraux suivants :

- Le niveau **d'absentéisme** mensuel corrigé des longues maladies et maternité. Un arrêt sur image sera fait pour l'année 2019 et servira de base 100. Cette analyse sera segmentée par direction, par population (hommes- femmes), statut, âge ;

Absence maladie < 6 jours	Proportion d'agents arrêtés pour maladie ordinaire	X %
Absence maladie de courte durée au moins chaque mois du trimestre		X %

- Le nombre d'**appels** à la plateforme d'écoute et de soutien téléphonique.
- Le nombre de situations individuelles ou collectives examinées par la plateforme pluridisciplinaire.
- **Les résultats du baromètre collaborateurs.**

Titre 5- Plan de progrès 2025 – 2027 : De la qualité de vie au travail à la qualité de vie et des conditions de vie au travail

Le nouveau plan de progrès place **la thématique du travail et les enjeux autour de la santé** au centre de la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail.

En tenant compte des transformations de plus en plus rapides des attentes sociétales, environnementales et technologiques, ce plan maintient au cœur de la politique des ressources humaines la recherche d'une organisation et des conditions de travail répondant tout à la fois aux exigences attachées aux missions de l'Etablissement public et à son rôle d'employeur et aux besoins et aspirations des collaborateurs, en particulier en matière d'équilibre des temps de vie.

AXE 1 : FACILITER LE TRAVAIL

Contexte et enjeux pour les 3 ans à venir

Les transformations rapides de la société, notamment le développement massif du numérique et la généralisation du télétravail, conduisent la Caisse des Dépôts, comme les autres institutions et entreprises, à adapter ses métiers, son organisation, ses modes et outils de travail plus fréquemment que par le passé pour exercer au mieux ses missions.

Ces évolutions génèrent des attentes sur le travail lui-même : les exigences de travail (incluant la sur-sollicitation numérique), l'autonomie (interdépendance), la conduite du changement.

Il s'agit donc pour l'Etablissement public d'agir sur la manière dont le travail se passe pour gagner en satisfaction, efficacité et bien-être en misant sur l'intelligence collective et la coopération.

Notre enjeu :(Re) Penser le travail en donnant la parole à ceux qui le font comme levier d'action pour :

- *Faciliter le travail : mieux l'organiser en tenant compte des nouveaux modes, outils et lieux de travail, fluidifier les interfaces.*
- *Mieux anticiper et accompagner les changements ayant un impact sur les individus et/ou le collectif de travail.*

Action 1 - Agir sur le travail individuel et collectif pour renforcer l'autonomie des équipes et l'efficacité opérationnelle

Notre objectif :

Les collaborateurs ont des attentes fortes vis-à-vis du travail, la manière dont il se passe, les conditions dans lesquelles il est exercé.

Recentrer la démarche de QVCT sur le travail réel et sa qualité, permettra à chacun de mieux se réapproprier le sens de son activité, et d'y trouver plus de satisfactions.

Par ailleurs, permettre à cette occasion aux équipes de disposer de plus de marges d'autonomie quant à la manière dont elles travaillent rendra le travail plus efficace.

Ces orientations sont également porteuses de reconnaissance du travail et de ceux qui le réalisent, individuellement et collectivement.

Comment :

1) Développer les Espaces de discussion sur le travail

Les Espaces de Discussion sur le Travail sont des moments privilégiés qui donnent la possibilité aux membres d'une équipe d'échanger avec leur manager de proximité, sur des sujets qui peuvent concerner toutes les dimensions de la vie au travail : organisation et charge du travail, mise en œuvre d'un processus, environnement de travail, coopération, vie de l'équipe ...

Il s'agit de donner les moyens aux collaborateurs et aux équipes d'agir sur la manière dont **leur travail** se passe à leur niveau, au sein de leur collectif de travail, considérant qu'ils sont à même de proposer des solutions concrètes et d'en garantir la mise en œuvre pour son amélioration.

L'espace de discussion sur le travail permet aussi de faire vivre le rôle des managers au cœur de l'organisation, de la régulation, de l'écoute et de l'animation de l'équipe, en soutien au travail bien fait.

Ces moments d'échanges ont vocation à faciliter la prise de décision et donc l'action, permettant à l'équipe de peser sur son environnement de travail et la manière dont le travail s'organise.

Ils s'inscrivent dans un cadre structuré et permettent, à l'initiative de l'équipe et du manager, de traiter de différents sujets qui permettent d'améliorer la vie au travail : traiter de difficulté, développer des bonnes pratiques sur lesquelles capitaliser, proposer des idées nouvelles... le manager conservant un pouvoir d'arbitrage.

La mise en œuvre d'espaces de discussion sur le travail se déroulera dans un cadre clair :

- L'équipement de ces espaces : lieux, temporalité, taille (nombre de participants).
- La formalisation des objectifs.
- Les règles de fonctionnement collectif : l'initiative de l'équipe sur le choix des thèmes abordés, la garantie de l'expression de chacun, la formalisation des décisions et leur suivi en équipe.
- Le rôle du manager (arbitre du sujet et des décisions / rend compte à son équipe des avancées).
- La ligne managériale ou des experts pourront être sollicités par la ligne managériale s'il apparaît qu'une action ne relève pas de la responsabilité ou du périmètre du manager de proximité.

Afin que les espaces de discussion sur le travail atteignent les objectifs qu'ils visent et que la démarche trouve la plus grande efficacité :

- Les managers disposeront des moyens nécessaires (temps, compétences, ressources) et du soutien hiérarchique. Par ailleurs :
 - ✓ Une formation au **fonctionnement d'un Espace de Discussion leur sera proposée.**
 - ✓ Un accompagnement lors de la mise en œuvre, avec en appui, des personnes ressources qui sont garantes de la méthode, et un kit méthodologique seront mis à leur disposition.
- Les collaborateurs qui participent bénéficieront également d'une sensibilisation aux enjeux et fonctionnement d'un espace de discussion sur le travail.

Le déploiement des espaces de discussion sur le travail commencera par une expérimentation menée par des entités pilotes, volontaires et représentatives de chaque métier (fonctions supports/transverses, directions opérationnelles) la première année du plan de progrès.

A l'issue de la phase d'expérimentation, un questionnaire sera proposé à tous les participants. Il permettra notamment d'évaluer la pertinence de l'espace de discussion sur le travail comme outil de « *travail sur le travail* » et l'impact de la démarche. Ce bilan qualitatif sera présenté lors de la première commission de suivi suivant la signature du présent plan de progrès.

L'espace de discussion sur le travail n'est pas exclusif des autres outils/espaces collaboratifs dédiés au travail, dont les enjeux et le fonctionnement diffèrent : atelier d'échanges de pratiques, dialogues collectifs sur le télétravail, coaching d'équipe, échanges entre collaborateurs dans une configuration a-hiérarchique...



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Nombre d'espaces de discussion sur le travail organisés
- Nombre de personnes formées
- Baromètre QVT

Cibles 2025 :

- Expérimentation des espaces de discussion sur le travail
- Bilan de l'expérimentation des espaces de discussion sur le travail (incluant l'appropriation de la méthode, la formalisation des décisions)

Cibles 2026-27

- Poursuite du déploiement de la démarche

Action 2 - Améliorer notre usage des outils numériques et l'effectivité du droit à la déconnexion

Notre objectif :

Les outils numériques simplifient et dynamisent nos activités et nos échanges, ils permettent le travail à distance mais ils font souvent l'objet d'un usage extensif qui se traduit par un volume de messages toujours plus important. Par ailleurs, privilégier ces canaux de communication peut faire perdre le bénéfice des échanges et interactions humains (en présentiel, organisés ou informels, téléphoniques...) et engendrer, de manière paradoxale, un temps de traitement allongé voire une perte d'efficacité.

Ce phénomène contribue au sentiment de stress et de surcharge de travail, comme en témoignent les résultats de la dernière enquête QVT de 2024 qui démontre que des progrès demeurent utiles en matière d'interruption de tâches/concentration, d'exigences de travail incluant la sur-sollicitation numérique.

Pour limiter le risque d'infobésité numérique et la charge de travail associée, il est important d'identifier les principes du bon usage des outils numériques et de lutter contre le développement d'une culture de l'immédiateté et de la visibilité permanente :

- Mieux adapter les usages et les outils aux besoins.
- Eviter la sur-sollicitation numérique et encourager le droit à la déconnexion.
- Laisser du temps au travail individuel.

Comment :

1) Favoriser une utilisation plus rationnelle et efficace des outils et canaux de communication

La multiplicité des outils et canaux de communication dématérialisés (messagerie, Teams, sites de travail collaboratifs tels que les communautés Next, Whatsapp, logiciels, réseaux sociaux) disponibles sur les équipements du collaborateur (PC, ordinateur portable, smartphone) sans structuration peut engendrer une perte d'efficacité dans la communication.

- ⇒ Seuls les outils professionnels mis à disposition par la Caisse des Dépôts peuvent être utilisés pour un usage professionnel.
- ⇒ Les outils de travail numériques n'ont pas vocation à être utilisés en vue d'un contrôle de présence ou d'activité.
- ⇒ Une charte des usages collectifs des outils de communication permettra dans une logique partagée :
 - De s'assurer que les outils sont utilisés à bon escient (groupes Teams, communautés Next,...).
 - De se coordonner quant à l'usage fait de chaque outil (transmission d'information ? commande ? travail collaboratif ?...).
 - De limiter l'usage des outils numériques, et notamment la messagerie électronique.
 - D'encadrer la pression pouvant découler de l'usage des canaux numériques (nombre de destinataires, délais de réponse attendus...).

Cette charte pourra être déclinée au sein de chaque collectif de travail, en fonction de ses besoins, de la nature de ses missions et des contraintes de son métier.

2) Faire mieux vivre le droit à la déconnexion :

La mise en œuvre effective du droit à la déconnexion repose notamment, sur la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect du temps de travail et des temps de repos et de congés, et ainsi la qualité de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

A cette fin, le présent plan de progrès vise à :

⇒ Développer une culture de l'exemplarité et d'encourager la responsabilité de chacun ; à ce titre, il est rappelé que :

- Chacun dispose d'un droit à la déconnexion et veille à respecter celui de ses collègues.
- L'effectivité du droit à la déconnexion est abordée entre le collaborateur et son manager à l'occasion de son EOP annuel, le collaborateur pouvant par ailleurs faire part d'une difficulté à tout moment.

⇒ Organiser des actions régulières de sensibilisation et de formation sur les risques numériques, pour animer ce thème dans la durée.

⇒ Dépasser la culture de l'immédiateté et de la visibilité permanente :

- Renforcer l'accompagnement individualisé des collaborateurs pour garantir l'accessibilité et la maîtrise des outils digitaux, notamment par le recours possible au réseau des « équipiers » (collaborateurs volontaires qui répondent aux sollicitations de leurs collègues concernant les usages collaboratifs numériques) qui sera rendu plus visible. L'utilisation de la fonctionnalité d'envoi différé des courriels sera recommandée.
- Sensibiliser les collaborateurs sur la déconnexion et la sur-sollicitation numérique.
- Proposer une « heure blanche » quotidienne, durant laquelle le collaborateur qui le souhaite peut se consacrer de manière privilégiée à des tâches individuelles (ex : rédaction, traitement de courriers électroniques). L'organisation de cette facilité relève d'un dialogue entre le manager et le collaborateur.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs (mesure d'impact)

- Actions de sensibilisation sur les risques numériques organisées
- Taux de diminution de la volumétrie des flux de messagerie chaque année
- Perception des collaborateurs de la réalité du droit à la déconnexion (baromètre collaborateurs)

Action 3 - Repenser l'environnement et les conditions de travail

Notre objectif :

La généralisation du télétravail a eu des conséquences majeures sur l'environnement de travail des collaborateurs, celui-ci se caractérisant désormais pour tous par une multiplicité des lieux et des modalités d'organisation du travail. Dans ce contexte, la Caisse des Dépôts souhaite :

- Offrir des locaux adaptés aux différents usages et modes d'occupation des espaces en préservant les collectifs de travail et leur cohésion.
- Répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs vis-à-vis de leur site de travail en présentiel et renforcer l'attractivité du travail sur site

Comment :

1) Repenser l'environnement de travail sur site en tenant compte des attentes des équipes

La généralisation du télétravail et de la numérisation des échanges favorise l'émergence d'espaces de travail mutualisés qui contribuent à réduire notre impact environnemental. Ces nouveaux espaces renouvellent les modes d'occupation des locaux et leurs usages, à l'échelle des sites mais aussi des collectifs et pour chaque utilisateur.

Afin de garantir les meilleures conditions de travail dans un cadre devant renouer le collectif avec l'individuel, la Caisse des Dépôts intégrera les objectifs suivants dans ses projets immobiliers :

- **Donner la possibilité aux membres de toute équipe de se retrouver ensemble sur site** lorsqu'ils le souhaitent dans un environnement favorisant des relations de travail de proximité.
- **Mettre à disposition des espaces adaptés aux différents contextes de travail** conciliant travail collectif et besoin individuel de concentration. A l'occasion de la mutualisation, les équipes qui le souhaitent pourront expérimenter des espaces collectifs silencieux, dotés de règles d'utilisation garantissant la possibilité de travailler au calme, qui seront élaborées en équipe.
- **Accompagner les managers sur le sujet de la gestion des espaces de travail :**
Un accompagnement spécifique des managers et des équipes est mis en place à l'occasion d'un emménagement dans un nouveau lieu de travail ou d'un déménagement au sein d'un même site.
Par ailleurs, des supports à destination des managers sur la bonne gestion des espaces de travail seront élaborés et une attention particulière à ce sujet est intégrée au projet Campus.

Les collaborateurs seront collectivement associés aux choix d'organisation des espaces de travail dont ils sont les premiers utilisateurs.

2) Proposer des prestations sur site apportant des services et favorisant la santé des collaborateurs

- Des prestations-services aux occupants seront mises régulièrement en expérimentation, notamment pour développer des bons gestes et postures, lutter contre la sédentarité....

Cette démarche de test utilisateurs (TUT) fait l'objet d'une communication large afin que chaque collaborateur puisse y participer et contribuer à nourrir la réflexion. Le niveau de pertinence et de satisfaction est mesuré à l'occasion de chaque prestation testée. Chaque expérimentation donne lieu à un retour d'expérience.

- L'accès aux prestations « bien-être » du Kiosque Services CDC sera développé, notamment :
 - Chaque collectif de travail pourra bénéficier, une fois par an, d'une prestation « massage assis » prise en charge par l'employeur et dispensée sur le temps de travail.
 - Chaque collaborateur sur les sites de Bordeaux, Angers et Paris pourra bénéficier, une fois par an, de la prise en charge intégrale du coût d'une séance d'ostéopathie après déduction de la part prise en charge par sa mutuelle. Cette offre pourra être étendue aux directions régionales sous réserve de disposer de praticiens ostéopathes référencés la médecine du travail et le Kiosque Services.
- Une offre de boissons chaudes gratuites sera déployée sur l'ensemble des sites.

3) Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée grâce à des aménagements spécifiques sur le lieu de travail

- Pour favoriser un retour de congé de maternité sur le lieu de travail avec sérénité et répondre aux besoins des mères allaitantes de disposer d'un espace offrant les conditions d'hygiène, de sécurité et de confort optimales, l'expérimentation d'une « salle des mamans » sera étendue à d'autres sites.
- Lorsque les locaux ne permettent pas d'aménager une telle salle, les mamans peuvent se rendre dans les services de santé au travail. Cette possibilité sera communiquée largement.

4) Tenir compte des différents lieux de travail et de vie des collaborateurs

- Répondre aux éventuels besoins d'une pluralité des lieux de travail professionnels.

La possibilité de télé-travailler en dehors de chez soi dans des locaux plus proches du domicile que son site de travail, dans le cadre d'expérimentations d'accès à des « tiers-lieux », sera étudiée :

- à l'issue d'une enquête permettant d'identifier un besoin réel de disposer de tiers lieux de travail ;
- avec les modalités juridiques et financières les plus adaptées, et garantissant un niveau de sécurité et conditions de travail optimales pour les collaborateurs.

Cette possibilité de tiers lieux fera l'objet d'une expérimentation selon un maillage territorial restreint dans un premier temps, en adéquation avec les éventuels besoins exprimés par les collaborateurs qui fera l'objet d'un bilan auprès de la commission de suivi de l'accord.

- Répondre à la pluralité des lieux personnels de travail :

La généralisation du télétravail permet désormais de tenir compte des différents lieux de vie des collaborateurs au-delà de leur résidence administrative. A cet effet, un prêt logement pour un deuxième lieu de résidence éligible au télétravail sera proposé. D'un montant maximum équivalent au prêt pour une résidence principale, ce prêt sera assorti d'un taux bonifié par rapport aux conditions de marché. Ce taux sera supérieur à celui consenti pour l'achat d'une résidence principale.

Par ailleurs, afin de favoriser l'acquisition d'une résidence principale pour les primo accédants, la MSG intégrera le dispositif de Bail réel et solidaire à son offre de prêts immobiliers selon les conditions fixées par la loi.



Indicateurs :

- Nombre de TUT réalisés et niveau de satisfaction associé
- Enquêtes de satisfaction des collaborateurs liées à l'environnement de travail
- Evolution du taux de recours aux prestations bien-être par site
- Nombre de salles des mamans
- Nombre de prêts pour résidence second lieu de télétravail accordés et motifs des refus
- Nombre de dispositifs bail réel et solidaire accordés

Action 4 - Mieux accompagner les projets importants de l'Etablissement Public

Notre objectif :

La Caisse des Dépôts, comme les autres organisations, est concernée par les transformations de plus en plus rapides des attentes sociétales et environnementales, du contexte économique, des enjeux technologiques. Ces évolutions la conduisent à adapter ses métiers, ses organisations, ses modes de travail ou outils de travail plus fréquemment que par le passé pour exercer au mieux ses missions.

Les transformations sont des moments sensibles dans la vie au travail. Porteuses de nombreuses évolutions positives, elles ont différents impacts pour les collaborateurs, qu'il convient de bien associer et accompagner pour leur permettre de s'adapter dans de bonnes conditions et éviter une dégradation de leurs conditions de travail.

Porter une attention renforcée aux périodes de changement répond aussi à une attente exprimée par les collaborateurs qui estiment que les changements sont encore insuffisamment anticipés, accompagnés, et clairement expliqués.

La bonne prise en compte des impacts des transformations sur la vie au travail acté dans le socle des dispositions pérennes sur la qualité de vie au travail a fait l'objet d'actions dans le précédent plan de progrès

Toutefois, elle requiert aujourd'hui une approche complémentaire qui permette une analyse globale des projets importants, y compris les projets informatiques.

Comment :

1) Associer les équipes concernées

- Partager le sens et les attendus est important, dès le démarrage du projet et à toutes les étapes pour permettre aux collaborateurs de se l'approprier.
- Pour bénéficier de la connaissance qu'ont les équipes de la réalité de travail et de leurs propositions, des espaces de discussion sur le travail peuvent être organisés pour contribuer à l'élaboration de solutions pendant la construction du projet ou après sa mise en œuvre.

2) Réaliser une analyse d'impact humain des projets importants

- Une analyse à 360° est menée pour traiter et évaluer les différentes dimensions de la vie au travail : humaines (relations de travail, état de santé, conciliation vie personnelle/vie professionnelle...), organisationnelles, techniques et environnementales.
- Ces différents aspects font l'objet d'une analyse des impacts positifs comme des impacts à remédier.
- Des actions sont identifiées et mises en œuvre, dans une logique de prévention primaire dans toute la mesure du possible, auxquelles sont associés des indicateurs de suivi.
- Centrées sur l'organisation du travail, ces études d'impact sont placées sous la responsabilité des chefs de projets. Réalisées en anticipation, elles donnent lieu à une analyse pluridisciplinaire, associant managers et contributeurs RH (RH métier, préventeurs).

- Les études d'impact sont présentées devant les instances représentatives du personnel.
- La voix des collaborateurs est entendue au moyen d'une enquête flash QVCT, notamment pour s'assurer de la bonne vie du projet une fois sa mise en place réalisée.

3) S'assurer d'un suivi des projets

- Les projets importants donnent lieu à un point d'étape 6 mois après leur mise en œuvre. Ce point d'étape s'appuie sur les enjeux identifiés dans l'étude d'impact. Il est présenté aux représentants du personnel.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Résultats du baromètre collaborateurs (thèmes de la conduite du changement et de la sécurité de la situation de travail)
- Proportion et liste des projets importants ayant donné lieu à étude d'impact et point de suivi

Action 5 - Développer la QVCT et la prévention des RPS en les centrant sur le travail

Nos objectifs :

Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs contribue à la prévention des risques psycho-sociaux.

Pour approfondir son action, la Caisse des Dépôts s'attachera à identifier les facteurs de risques et de protection dans leurs dimensions individuelle et collective : relations de travail, outils et organisation du travail, exigences du travail, autonomie, gestion des changements, conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Afin d'ancrer cette approche dans le travail réel, l'analyse et les actions mises en place seront alimentées par l'écoute et l'échange avec les collaborateurs, sous la responsabilité des managers qui ont le pouvoir d'agir sur les différentes dimensions de la vie au travail, notamment l'organisation du travail. Les ressources RH spécialisées (assistants de prévention, médecine du travail, assistants sociaux) et les Conseillers RH interviennent en animation, en conseil, et en appui des managers dans ces démarches, qu'ils contribuent à éclairer par leur expertise. Elles se coordonnent activement pour apporter des solutions aux situations complexes.

Comment :

1) Amener chaque équipe à définir un « projet d'équipe » alimenté par les actions identifiées avec les membres de l'équipe :

- Les résultats du **baromètre collaborateurs** sont partagés chaque année avec les managers et les équipes. Celles-ci sont associées à l'analyse des résultats et à l'identification des actions prioritaires à mener dans un objectif d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail.
Cette démarche alimente l'évaluation des risques professionnels et les actions du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Les mesures identifiées dans le cadre des **espaces de discussion sur le travail** qui sont centrées sur le travail au quotidien dans les équipes.
- Les plans d'actions retenus dans le cadre du **projet de transformation managériale**, Grandissons Ensemble.

Les actions du projet d'équipe sont placées sous la responsabilité des managers et mises à jour chaque année.

- Afin de permettre une **dynamique d'amélioration réaliste et soutenable**, ces actions sont en nombre limité : elles correspondent aux attentes les plus importantes des équipes, et à celles sur lesquelles la ligne managériale a une capacité d'action réelle. Les actions nécessitant l'intervention d'autres acteurs leur seront transmises.
- Le projet d'équipe est **formalisé et partagé** avec les collaborateurs.
- Pour s'assurer qu'il produise les résultats attendus, le projet d'équipe comporte des indicateurs de suivi définis avec les équipes et fait l'objet d'un **suivi** avec elles.

2) Associer les collaborateurs à l'accompagnement du changement

Un accompagnement du changement de qualité associant les personnels permet de réduire les risques psycho-sociaux liés à des transformations importantes dans le travail (cf. fiche Mieux accompagner les projets importants).

3) Les autres sources d'identification et de prévention des RPS

Au-delà du baromètre collaborateurs (cf. supra), d'autres outils de prévention permettent de mesurer et prévenir les risques psycho-sociaux, notamment :

- le registre santé sécurité au travail ;
- le registre de signalement d'un danger grave et imminent ;
- les visites de sites menées par les représentants des FSSSCT, donnant lieu à des recommandations, et à un suivi détaillé.

Identifiés au moyen de ces différents outils, les RPS et les actions mises en œuvre pour les limiter alimentent le document unique d'évaluation des risques (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

4) Accompagner et former les managers

Les managers ont un rôle central dans l'animation de ces dispositifs, qui doivent contribuer à la prévention des risques psycho-sociaux pour eux-mêmes et pour leurs équipes. A cet effet :

- Des formations seront mises en place afin de permettre aux managers de s'appropriier les différentes dimensions de la prévention des RPS et de développer de nouvelles compétences telles que l'intelligence relationnelle et situationnelle. Ces formations ne sont pas exclusives de l'ensemble des dispositifs déployés dont l'objectif est une meilleure appréhension de leur fonction de manager, notamment dans sa dimension humaine.
- Un accompagnement sera mis en place pour faciliter leur appropriation des outils et méthodes d'évaluation et de prévention des RPS.
- Du temps sera réservé et planifié pour l'organisation de ces échanges et la bonne articulation des démarches de prévention des RPS.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Résultats du baromètre collaborateurs
- Pourcentage annuel et cumulé de managers ayant suivi une formation ayant trait au développement personnel ou participé à un dispositif type coaching, conférence inspirante...

AXE 2 – ETRE TOUS ATTENTIFS A NOTRE COLLECTIF /PRESERVER LA SANTE DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Contexte et enjeux pour les 3 ans à venir :

En tant qu'employeur responsable, la Caisse des Dépôts déploie une politique de prévention santé sécurité au travail axée prioritairement sur la prévention primaire, pour anticiper les risques et agir sur les déterminants de la santé en milieu professionnel, et ainsi limiter, dans un contexte d'allongement de la durée des carrières, l'usure et la désinsertion professionnelle et faciliter le maintien en emploi.

Dans ce contexte, le plan de progrès vise à ce que chacun au sein de l'Etablissement public puisse :

- *Préserver son capital santé au travail*
- *Garder un lien avec le collectif de travail en cas d'éloignement de l'emploi pour favoriser le retour au travail.*

Action 6 – Préserver le capital santé au travail

Notre objectif :

La question de la santé revêt une dimension multiple. Elle relève tant de la responsabilité individuelle et privée que collective et professionnelle où collaborateur et employeur sont tous deux acteurs.

Dans un contexte d'évolution des modes de vie et des conditions de travail (travail hybride, sédentarité...), de l'allongement de la durée des carrières..., la sensibilisation aux enjeux en matière de santé et le renforcement des démarches en prévention primaire est essentielle. Ces enjeux concernent aussi bien la prévention des risques physiques que la santé mentale.

La Caisse des dépôts renforce la prévention des risques professionnels et se fait le relai des politiques de santé publique, pour que chaque agent soit en mesure de préserver sa santé au travail et plus globalement pour favoriser une vie en bonne santé à tous les âges. Les mesures qu'elle met en œuvre à cet effet s'inscrivent dans le cadre d'une politique globale en faveur de la santé qui est également nourrie par l'attention particulière portée à l'offre de protection sociale complémentaire en santé et prévoyance qui a fait l'objet d'accords dédiés.

Comment

1) Sensibiliser les collaborateurs

- Les actions de communication, relatives aux risques professionnels sont renforcées dans différents supports (conférences, next, e-learning sur le catalogue de l'Université CDC), autour de trois axes :
 - la santé mentale et les risques psycho-sociaux ;
 - le risque routier, notamment lors des trajets domicile-travail, en complément des formations dispensées (cf. fiche environnement) ;
 - les risques liés à la posture statique prolongée, facteurs de risques.
- Les actions visant à favoriser une meilleure connaissance des vecteurs de préservation de la santé sont développées sur les sites ou sur le temps de travail. Elles porteront notamment sur l'hygiène de vie (sommeil, nutrition, sport) et l'espérance de vie en bonne santé, la lutte contre les addictions, les risques cardiaques etc.
- Ces actions intègrent également les enjeux de santé spécifiques liés aux rythmes biologiques. Une campagne annuelle sera organisée sur l'endométriose et les troubles menstruels ; les managers seront sensibilisés aux difficultés qui peuvent en résulter et aux solutions permettant d'y répondre, notamment le télétravail, y compris de manière exceptionnelle.
- Pour porter les enjeux de santé et de prévention à un haut niveau de visibilité et de partage grâce à une campagne de communication et des événements portés par les acteurs de la prévention, de la santé et de la sécurité.
- Les services proposés par la médecine du travail (campagne de dépistage, de vaccination, conseils...) contribuent à cette politique de prévention santé et feront l'objet d'informations régulières.
- Ces actions sont complémentaires à celles portées par la DOT en matière d'amélioration de l'environnement de travail.

- L'ensemble de ces actions constitue une démarche de prévention de l'employeur auxquelles, les collaborateurs peuvent participer de plein droit. Les managers faciliteront la participation des collaborateurs à ces événements, dans la limite des contraintes de service.

2) Former les acteurs de 1er rang

- Renforcer la prévention sur les risques majeurs professionnels par :
 - La formation en continu et la professionnalisation du réseau des préventeurs en matière de santé/sécurité (risques routiers, incendies, TMS...).
 - La formation en premier secours en santé mentale des acteurs de la filière médico-sociale, des conseillers en ressources humaines, des représentants du personnel et des managers.
- Mieux détecter les signaux précoces sur les situations à risques qui peuvent résulter d'événements personnels et/ou familiaux :
 - Les conseillers en ressources humaines, les managers et les acteurs de la filière prévention santé seront sensibilisés sur la détection des situations à risques (événements de la vie type séparation, veuvage, monoparentalité, situation de proche-aidance...) et la prise en charge précoce.

3) Rester vigilants sur la qualité des équipements et de l'organisation du poste de travail

La Caisse des Dépôts continue de porter une attention particulière à l'aménagement des espaces de travail, aux équipements de travail et à l'organisation du poste de travail, en intégrant davantage l'analyse ergonomique des situations de travail :

- Le service ergonomie peut être sollicité pour des besoins individuels comme collectifs.
- Des conseils en ergonomie du poste de travail qui permettent d'éviter de la fatigue et des tensions musculaires seront régulièrement diffusés à tous les collaborateurs y compris pour le poste de travail à domicile compte tenu de la généralisation du télétravail.
- L'association du service ergonomie de la DRH sera systématiquement prévue en amont des réorganisations immobilières et des déménagements structurants.

4) Renforcer l'accompagnement santé

- L'Etablissement public réaffirme sa volonté d'offrir la possibilité d'un suivi gynécologique et dermatologique au personnel dans le cadre de ses permanences médicales, sous réserve de pouvoir disposer des ressources spécialisées.
- Par ailleurs, la CDC proposera et prendra à sa charge un bilan santé complet par des prestataires référencés incluant une consultation gynécologique tous les 5 ans à tous les collaborateurs (permanents) à compter de 45 ans. Seuls les bénéficiaires de ces bilans auront connaissance des informations ou résultats produits à cette occasion.



Indicateurs :

- Nombre d'actions ou évènements de sensibilisation organisés au cours d'1 année
- Diffusion des conseils en ergonomie
- Nombre de collaborateurs ayant opté pour un bilan santé
- Accidents de travail (taux de fréquence et taux de gravité)
- Pourcentage des acteurs formés aux enjeux de la santé mentale

Cibles :

- 2025 : Mise en place du bilan santé tous les 5 ans

Action 7 - Amplifier notre accompagnement des personnels en situation d'éloignement de l'emploi et du collectif de travail pour faciliter leur retour

Notre objectif :

Les situations d'éloignement long du travail sont toujours particulières et la reprise est d'autant plus difficile que l'absence a été longue. Mal accompagnées, ces périodes peuvent aussi être source de risques psychosociaux. C'est pourquoi la Caisse des dépôts continue à se mobiliser pour favoriser le retour des personnels en situation d'éloignement de l'emploi et préserver la qualité du collectif de travail dans ces situations.

A cet effet, une démarche de suivi et d'accompagnement non intrusif et bienveillant sera proposée aux collaborateurs et aux managers absents plus d'un mois. Elle vise à maintenir un lien avec la personne pendant son absence, à prendre en compte ses besoins afin de faciliter la reprise du travail et à s'assurer que celle-ci se déroule dans de bonnes conditions.

La qualité de la relation avant, pendant et après l'absence est un signe de considération à l'égard du collaborateur. Elle permet de l'informer et, quand elles sont nécessaires, d'identifier plus vite les solutions qui favorisent le retour au travail (aménagement de poste, formation, stage de découverte de nouveaux métiers ...). Le retour au travail est sécurisé, ce qui évite de nouveaux arrêts pour la personne et préserve l'équipe de travail.

Comment :

1) Renforcer le lien avec les collaborateurs absents dans le respect de leur vie privée et le besoin de se rétablir :

La démarche proposée débute avant l'absence du collaborateur quand c'est possible. Elle permet d'accompagner individuellement et de manière personnalisée chaque collaborateur éloigné du travail pendant plus d'un mois pour une raison de santé, un congé maternité, une disponibilité pour convenances personnelles, une formation....

Elle formalise le travail conjoint mené entre le manager, le responsable RH de proximité, la médecine du travail (y compris les psychologues) et le service social. Chacun agit dans son domaine et dans le respect du secret médical et de la vie privée.

• Avant l'absence :

Le manager de manière prioritaire et/ou le responsable RH s'entretient (nent) dans leurs domaines avec la personne pour :

- lui communiquer les informations qui lui seront utiles (situation administrative...);
- organiser le travail en associant l'équipe ;
- si le collaborateur le souhaite, identifier avec lui la personne qui restera en contact avec elle pendant son absence, et les moyens adéquats de cette communication (téléphone ou messagerie personnelle...).

• Pendant l'absence :

- Un lien est maintenu avec le collaborateur par le manager (ou le RH de proximité s'il n'est pas souhaitable que le lien soit maintenu avec le manager ou si le collaborateur ne le

souhaite pas) pour prendre des nouvelles, répondre aux questions qu'il se pose, et lui donner des informations sur la vie de l'Établissement public et de l'équipe.

- La personne est orientée, si elle a des besoins, vers le conseiller RH, la médecine du travail, les psychologues, le référent handicap, le service social.

- **Préparation de la reprise :**

- A tout moment de l'absence, le médecin du travail, se tient à disposition du collaborateur. Le manager de proximité est partie prenante de cette phase de préparation à la réintégration.

- **Le jour de la réintégration :**

- Le manager accueille le collaborateur et lui communique les informations qui faciliteront le retour au travail.

- **Après l'absence :**

- Un suivi de la reprise du travail est mis en place par le manager pour s'assurer qu'elle se passe bien et répondre à ses éventuels besoins (formation...)

- Une formation des managers et des RH de proximité à la gestion des situations d'éloignement de l'emploi sera déployée.
- Le maintien des équipements, des habilitations informatiques et la possibilité de consulter l'intranet de la CDC seront garantis pour offrir la possibilité aux collaborateurs qui le souhaitent de rester informés.

2) Lutter contre la désinsertion professionnelle

En dehors des situations où la pathologie (santé physique ou mentale) génère une procédure d'inaptitude voire de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé qui est alors gérée au travers de l'accord handicap, la CDC veillera à :

- Faciliter l'accès à l'offre de formation, y compris hors catalogue, en situation d'éloignement professionnel afin d'anticiper la reprise et faciliter une évolution de poste le cas échéant.
- Mieux identifier des activités à proposer aux personnes qui sont en attente de repositionnement sur un poste identifié, dans leur bassin d'emploi en priorité, grâce aux RH métiers et le cas échéant à l'Agence de transition professionnelle.
- Mettre en place une organisation du travail adaptée aux collaborateurs impliqués dans un parcours de soins, notamment en cas de maladie chronique évolutive (MCE), en tenant compte de la nécessité de mettre à disposition des managers des moyens pour pallier les absences.

3) Simplifier et rendre plus lisibles les démarches administratives à effectuer en cas d'arrêt de travail pour maladie.

- **Un guide** sera élaboré, permettant d'informer l'agent sur les démarches en cas d'absence et l'accompagnement dont il peut bénéficier.
- Afin de simplifier les process et d'apporter les informations nécessaires dans des délais de transmission plus courts, le service social et le service santé au travail seront habilités à déposer des documents dans le coffre-fort électronique de l'agent.
- Dans le cadre de l'application de la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne qui fixe les règles d'acquisition de congés payés de maladie non professionnelle pour les salariés, les modalités d'acquisition des congés payés en cas de maladie non professionnelle et les modalités de leur report seront alignées sur les règles applicables aux agents publics.¹



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Taux d'arrêts de travail, durée des arrêts
- Publication du guide
- Nombre de bénéficiaires de la démarche
- Enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires de la démarche
- Nombre de managers formés à la gestion des situations d'éloignement
- Transmission pour information à la FSSSCT des éléments touchant à la prévention du bilan annuel de l'accord

¹ Par voie d'avenant à la convention collective

AXE 3 – GARANTIR UN BON ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Contexte et enjeux pour les 3 années à venir :

La mise en place de conditions de travail favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue une des composantes fondamentales de la politique des ressources humaines de la Caisse des Dépôts. Convaincue que cette thématique concerne tout autant les femmes que les hommes, elle développe des dispositifs visant à accompagner les personnels dans leurs différents temps de vie et promeut leur utilisation.

Dans un contexte marqué par des évolutions sociétales fortes comme la demande de temps pour soi, la part croissante de familles monoparentales et des aidants, la Caisse des Dépôts souhaite prendre des mesures spécifiques pour accompagner ses collaborateurs concernés par ces situations qui ont des répercussions sur la vie au travail.

Ce nouveau plan de progrès :

- *Poursuivra son engagement pour garantir un bon équilibre des temps de vie pour l'ensemble des personnels et proposera d'expérimenter un nouveau régime de travail en 4 jours hebdomadaires.*
- *Renforcera les actions en faveur de la parentalité dans son ensemble et tout particulièrement envers les collaborateurs connaissant des situations de fragilité accrue du fait de leur situation familiale, notamment les familles monoparentales.*
- *Développera les mesures destinées aux collaborateurs en situation d'aidance.*

Action 8 - Innover dans l'organisation des régimes de travail

Notre objectif :

La Caisse des Dépôts propose un cycle de temps de travail hebdomadaire réparti sur 4 jours. Cette organisation du temps de travail a été conçue pour faciliter l'organisation des personnels qui ont des besoins spécifiques compte tenu de leur situation personnelle ou familiale. Dans sa version actuelle telle que fixée par l'accord ARTT et la convention collective, elle n'est pas compatible avec le travail à distance.

La généralisation du télétravail, l'évolution des aspirations des collaborateurs en termes de temps personnel notamment, conduisent dans le cadre du présent accord, à envisager une révision de ce dispositif pour tenir compte de ce nouveau contexte. Les évolutions de ce régime de travail doivent permettre de préserver la santé des collaborateurs, de maintenir la participation au collectif de travail et la présence sur site des personnels, qui sont autant de marqueurs de la santé au travail et de la qualité de vie au travail.

Elles s'inscriront dans le cadre d'une expérimentation, cette méthode constituant l'un des principes permanents sur lesquels repose l'accord sur la qualité de la vie et les conditions de travail et ce, dans le cadre « *de modes de gestion simples, équitables au sein de l'efficacité collective et dans l'intérêt partagé des managers et des agents, reposant sur la confiance et la responsabilisation* ».

Dans cet esprit, le présent plan de progrès permettra de tester la conciliation de l'organisation du travail en 4 jours par semaine avec le télétravail et l'ouverture de ce dispositif à l'ensemble des collaborateurs.

L'expérimentation permettra également de s'assurer de ses impacts en termes de santé compte tenu de l'augmentation de la durée journalière du travail des collaborateurs mais aussi de la régulation de la charge de travail et du fonctionnement du collectif de travail

Comment :

Sous réserve des dérogations au protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail du 29 novembre 2001 et de la convention collective énoncées ci-dessous, cette expérimentation repose sur les principes suivants :

- Le dispositif est ouvert à l'ensemble des collaborateurs, sans condition d'ancienneté, sauf avis défavorable justifié du manager.
- Le temps de travail hebdomadaire de l'organisation du travail en 4 jours demeure de 35h, avec un poids de journée de 8h45.

Les droits à congés et à RTT correspondent à ceux d'ores et déjà attachés au dispositif de semaine en 4 jours, soit 2 jours RTT agents, les RTT employeur, 4 jours DG, les jours de congés annuels acquis en fonction du nombre de jours ouvrés travaillés dans la semaine (soit 4 jours x 5 semaines de congés = 20 jours de congés) en année pleine.

- Ce régime de travail est associé à un régime de décompte horaire. Il est incompatible avec le forfait-jours, le dispositif de MATT et le temps partiel. Les collaborateurs dont le régime de travail relève aujourd'hui du forfait-jours et qui souhaiteraient bénéficier de la semaine en 4 jours basculeront dans un régime de décompte horaire.
- La plage de travail se situe entre 7h et 20h, les contraintes du service étant définies à l'intérieur de ce bornage.

- La vacation minimale est fixée à 4 heures.
- L'amplitude maximale est de 12h/jour (incluant la pause repas) et le temps de travail maximum est de 10h par jour.
- Le jour d'absence fixe est déterminé au préalable, sans possibilité de modification, sauf accord entre le manager et le collaborateur en cas de besoin exceptionnel lié à l'activité.
- Au regard du poids de la journée important qu'engendre la semaine en 4 jours et pour encourager le lissage des crédits et débits d'heure sur une base quotidienne, les crédits d'heures peuvent être récupérés sous forme d'heures en réduction quotidienne dans la limite de 10h travaillées par jour, soit le temps de travail maximum quotidien. La période de référence retenue pour le report de crédits d'heure est le trimestre. Il n'est pas possible de reporter des crédits d'heures d'un trimestre à l'autre ou de poser de ½ journée et journée de crédit d'heure.
- Le télétravail (régulier ou flottant) est compatible avec la semaine en 4 jours, dans la limite d'1 journée par semaine.
- Cette expérimentation se déroulera sur une durée d'une année sous la conduite de la DRH, après ouverture d'une période d'entrée dans le dispositif de 3 mois.
- Elle repose sur une démarche d'adhésion volontaire.
- Les personnels sous le dispositif de 4 jours par semaine en vigueur bénéficient d'un droit d'option : maintien dans le dispositif actuel ou entrée dans le nouveau dispositif mis en expérimentation. Durant toute la durée de l'expérimentation, aucune nouvelle entrée dans le dispositif de 4 jours par semaine actuellement en vigueur et selon les conditions prévues par l'accord ARTT et la convention collective n'aura lieu.
- Le manager et le collaborateur échangent régulièrement sur les impacts de cette organisation.
- A l'issue de l'expérimentation, un bilan donnant lieu à échange en commission de suivi de l'accord QVCT sera réalisé afin d'apprécier l'éventuelle pérennisation de ce dispositif. Ce bilan inclura une évaluation des impacts :
 - sur la santé, en lien avec la médecine du travail, notamment en termes de ressenti sur le plan de l'intensification de la charge de travail, de débordement de l'activité et de fatigue (physique et mentale) ;
 - sur l'organisation et la régulation efficaces du travail avec une diminution du nombre de jours de présence ;
 - sur la qualité du collectif de travail et la préservation des relations de travail en présentiel.

Cette évaluation pourra intégrer une enquête auprès des personnels ayant participé à l'expérimentation si ceux-ci sont en un nombre suffisant.



Indicateurs :

- Bilan de l'expérimentation à + 1 an, incluant le nombre de demandes acceptées et refusées et les éléments qualitatifs.

Action 9 - Renforcer notre politique de soutien à la parentalité (et aux situations de précarité/ vulnérabilité)

Notre objectif :

Les différents temps et situations de vie que chaque agent peut être amené à rencontrer et leur impact sur ses conditions de travail et son collectif sont pris en compte dans le cadre d'une approche globale, où le collaborateur est aussi parent, citoyen....

Dans ce contexte, la Caisse des Dépôts développe une démarche de soutien à la parentalité qui doit être adaptée aux évolutions structurelles de son corps social. Dans ce cadre, elle s'attachera tout particulièrement à l'accompagnement de personnels dont les situations personnelles les rendent plus vulnérables. Ces situations concernent, de manière générale, majoritairement les femmes.

Pour soutenir les collaborateurs dans ces différents temps de vie tout en poursuivant leur parcours professionnel, il est nécessaire de répondre à ces besoins spécifiques par notamment :

- L'aménagement dans l'organisation et le temps de travail.
- Le renforcement du soutien financier.
- La sensibilisation et la lutte contre les représentations et stéréotypes.

Comment :

1) Renforcer les actions en faveur des parents

- Développer la mixité de l'offre des modes de garde des jeunes enfants (domicile, crèche) afin de répondre au plus près aux besoins des parents par un soutien financier accru :
 - Pérennisation des réservations de berceaux avec une offre qui sera portée à 110 berceaux.
 - Mise en place d'une offre de berceaux de secours qui permettra de pallier des situations d'urgence comme la défaillance du mode de garde habituel ou l'absence de solutions de garde au retour de maternité.
 - Augmentation du plafond des CESU préfinancés garde d'enfant jusqu'à 11 ans, porté à 2421€ par an et par salarié (cf. annexe 3).
 - Prise en charge des frais d'inscriptions chez un prestataire de service garde d'enfant.
- Encourager la prise en compte par les managers des contraintes d'organisation des collaborateurs parents lors de l'organisation des congés.
- Veiller à proposer des horaires de réunions raisonnables compte tenu des éventuelles contraintes liées à la parentalité des participants dans le cadre horaire indicatif des réunions de 9H à 18h.
- Cet objectif sera facilité :
 - par l'organisation d'une discussion sur ce thème au sein de l'équipe ;
 - en étant attentif à limiter le nombre de réunions ;
 - par des durées de réunions moins longues chaque fois que cela est possible.

- Améliorer l'accès à l'information sur l'ensemble des dispositifs existants, notamment par une mise à jour du guide de la parentalité qui **permettra** à chaque collaborateur et collaboratrice, quelle que soit sa situation, d'avoir accès aux dispositifs **internes et externes** dont il peut bénéficier, **aux modes opératoires** et interlocuteurs privilégiés. Le guide sera systématiquement mis à disposition de la collaboratrice ou du collaborateur dès la déclaration de grossesse ou de parentalité. Un espace ressources dédiées à la parentalité sera mis en place sur Next.
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité qui concernent tout autant les femmes que les hommes et répondent à des enjeux de diversité en :
 - développant l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs autour de la parentalité et de ses enjeux, autour d'évènements, de conférences ;
 - sensibilisant et formant les managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne pour favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents (en lien avec la lutte contre les stéréotypes et les discriminations) ;
 - poursuivant la sensibilisation aux enjeux de la parentalité masculine, notamment en favorisant l'utilisation des dispositifs existants tels que le congé paternité **et d'accueil de l'enfant**, **le congé de naissance CDC et le congé parental** par les pères.

2) Soutenir davantage les situations de monoparentalité :

Par famille monoparentale, on entend les situations d'une personne célibataire, divorcée, séparée, veuve, ou enceinte (**parent isolé**), **assumant seule la charge d'un ou plusieurs enfants**, **en garde exclusive ou alternée**.

- En déployant des mesures de soutien financier pour les familles monoparentales **qui en ont besoin pour la garde d'enfant jusqu'à 11 ans** :
 - Augmentation de la prise en charge par l'employeur des CESU à hauteur de 50% sous condition de ressources **(cf. annexe 3)**.
- En renforçant l'application des mesures d'organisation et d'aménagement du temps de travail visant à permettre aux **parents isolés** de mieux répondre à leurs contraintes organisationnelles spécifiques, notamment par une meilleure communication et une sensibilisation des managers de proximité :
 - Accorder une attention particulière aux demandes de télétravail, et notamment le télétravail régulier de 3 jours, tout en veillant à ce que cela n'aboutisse pas à des situations discriminantes en termes de déroulé de carrière et promotions.
 - Favoriser, quand les modalités de télétravail choisies le permettent, la sécabilité de la journée de télétravail.
- En encourageant le recours à l'accompagnement du service social à l'entrée en monoparentalité.

3) En répondant aux besoins des parents en situation particulière

- Les parents d'enfants **mineurs** en situation de handicap bénéficient, sous réserve de production d'un justificatif de la MDPH, de 6 jours d'autorisations d'absence fractionnables en jours ou demi-journées, porté à 12 jours, sur justificatif de l'employeur du conjoint

indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre. Ce droit est désormais étendu aux parents d'enfants majeurs en situation de handicap dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 50%.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Nombre de situations de monoparentalité déclarées
- Mise en œuvre de l'augmentation de la prise en charge des CESU
- Taux de recours aux CESU
- Pourcentage de demandes de berceaux satisfaites et nombre de recours aux berceaux de secours

Cibles 2025

- Mise à jour du guide de la parentalité

Action 10 - Poursuivre la construction d'une politique d'accompagnement des aidants

Notre objectif :

L'aidance est une situation qui concerne un nombre important et croissant de personnes dans le monde du travail et par conséquent de collaborateurs de la Caisse des Dépôts. Cette situation emporte des conséquences sur la vie au travail pour lesquelles la Caisse des Dépôts s'est mobilisée ces dernières années au travers de la mise en place de divers dispositifs (congé de solidarité familiale, don de jours, organisation et aménagement du temps de travail...).

Elle entend aujourd'hui amplifier son action en répondant aux besoins de ces collaborateurs en termes de temps personnel, de simplification des démarches, d'information et d'échange pour leur permettre d'assurer et de faciliter ce rôle social, tout en continuant à travailler dans de bonnes conditions.

Comment :

- **Développer l'accès à l'information et à la sensibilisation par :**
 - La mise à disposition d'une plate-forme d'informations **et de services** sur les droits et les services à disposition des aidants pour les aider à s'orienter et faciliter l'accès aux dispositifs correspondant à la situation de chacun.
 - **L'élaboration d'un guide des aidants permettant d'informer les collaborateurs aidants sur les mesures proposées par la Caisse des Dépôts et des dispositifs externes.**
 - La pérennisation de temps de rencontre et d'échange **réguliers** entre proche aidants, piloté par le service social et co-animé avec les psychologues du travail.
 - ⊖ Des campagnes d'information régulières sur les dispositifs existants à la CDC.
 - L'organisation d'événements, de conférences, de formations qui auront notamment vocation à permettre une meilleure appréhension de ces situations et rompre l'isolement des aidants.

- **Renforcer les mesures pour faciliter l'organisation du travail :**
 - Faire de l'accord sur la qualité de vie et des conditions de travail l'accord référent en matière d'accompagnement des personnels en situation d'aidant :
 - **en définissant la situation d'aidant dans le cadre des dispositions pérennes de cet accord (Cf annexe 2) ;**
 - en traitant dans ce cadre l'ensemble des dispositifs existants sur le sujet, notamment les dispositions de l'accord sur le don de jours (Cf annexe 2) ;
 - en facilitant l'accès au dispositif de don jour, en supprimant dans le solde requis pour en bénéficier, les jours CET et médailles du travail, ce solde passant alors à 15 jours de congés (CA, ARTT, DG, Boni). **Par ailleurs, les jours accordés à un collaborateur qui ne seraient pas pris seront reversés dans la Bourse.**
 - l'octroi de deux jours de congés fractionnables en demi-journées par an sous forme d'autorisations spéciales d'absence sur justificatif de l'aidance d'un proche en situation de dépendance, pour des rendez-vous médicaux, **médico-sociaux** ou des démarches administratives liés à l'aidance. **A l'occasion de la mise en œuvre de ces dispositifs, il sera**

rappelé qu'une organisation du travail adaptée génère un allègement proportionné de la charge de travail.

- Une attention particulière portée aux demandes de mobilité fonctionnelle et/ou géographique. A cet égard :
 - Tout collaborateur dont le statut d'aidant a été reconnu et qui postulerait un nouvel emploi pour des raisons liées à ce statut est reçu en entretien dans le cadre de cette candidature.
 - La mobilité géographique et/ou fonctionnelle d'un collaborateur dont le statut d'aidant a été reconnu ne remet pas en cause la capacité du collaborateur à télétravailler si ce dernier télétravaillait déjà.
- **Apporter un soutien matériel accru pour faciliter la prise en charge de besoins en services et en temps et liés à l'aidance**
 - L'augmentation du plafond des CESU préfinancés permettant ainsi d'améliorer l'accès à des services adaptés. Ce plafond est porté à 2421€ par an et par salarié (cf. annexe 3).
- **Reconnaître le statut d'aidant**
 - Reconnaître la situation de proche-aidance à travers une procédure unique et faciliter ainsi l'accès aux différents dispositifs ouverts aux aidants à la Caisse des Dépôts.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Nombre de collaborateurs aidants reconnus dans le cadre de la procédure
- Information & sensibilisation : actions mises en place dans l'année au bénéfice des collaborateurs
- Nombre d'ASA aidants prises et nombre de collaborateurs en ayant bénéficié
- Taux de recours aux CESU
- Indicateurs sur le dons de jours (cf annexe 2) :

Cibles

- **2025**
 - Mise en œuvre de la procédure de reconnaissance
 - Guide de l'aidance

AXE 4 – RENFORCER LE LIEN ENTRE QVCT, RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE ET ENGAGEMENT DES PERSONNELS

En cohérence et en relai de ses missions et ses engagements sur la transition écologique, la Caisse des Dépôts s'attache à développer en interne un comportement éco-responsable et des modes de fonctionnement respectueux de l'environnement, qui répondent aux impératifs de diminution de son empreinte environnementale et au désir des collaborateurs citoyens d'agir de manière responsable dans leur cadre professionnel.

Trois axes prioritaires d'actions pour le fonctionnement interne sont identifiés notamment pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre et polluants atmosphériques :

- Une exigence portée à l'éco-conception des bâtiments et à la mise en œuvre du plan de sobriété énergétique.*
- Une éco-responsabilité au quotidien, qui vise à favoriser des pratiques et comportements de plus en plus responsables, y compris sur le plan numérique.*
- Un engagement à réduire l'empreinte environnementale des déplacements professionnels et des trajets domicile-travail des collaborateurs.*

En appui notamment du plan de mobilité 2024-2028, l'Etablissement public maintient son engagement dans le cadre de sa démarche de qualité de vie au travail pour les 3 ans à venir en accompagnant sur la durée l'utilisation des transports doux et le verdissement de la flotte de véhicules personnels ainsi qu'en intégrant l'impact des changements climatiques dans la vie au travail.

Par ailleurs, l'Etablissement public encourage la mobilisation et les initiatives des collaborateurs qui souhaitent agir à leur niveau, y compris en relai de ses propres actions de soutien.

Action 11 - Favoriser les modes de transports doux et intégrer les impacts des transformations de l'environnement sur notre travail

Notre objectif :

Dans le cadre du présent plan de progrès, l'Etablissement public :

- Accentue son engagement afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre, notamment en encourageant le recours aux mobilités douces des collaborateurs pour les trajets domicile-travail et les trajets professionnels, en cohérence avec le Plan de mobilité durable 2024-2028.
- S'engage pour garantir un environnement et des conditions de travail intégrant le risque environnemental qui impacte les conditions de travail, en particulier, la hausse des températures et les aléas climatiques.
- Est attentif à la sobriété énergétique dans la cadre de la gestion de ses locaux et de la conception de ses bâtiments.

Comment :

1) Favoriser l'utilisation des transports en commun :

La prise en charge par la CDC du prix des titres d'abonnement pour les déplacements de ses collaborateurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos régis par l'article L.3261-2 du code du travail et le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 est portée à 80%. Elle s'applique aux personnels éligibles dans les conditions légales et réglementaires, à l'exception de ceux couverts par l'accord relatif au dispositif d'accompagnement social de l'emménagement sur le site Amédée Saint-Germain qui en bénéficieront au terme de l'accord précité.

2) Inciter à des déplacements sobres et verts :

- La poursuite de l'équipement des sites en stations de réparation de vélos.
- La pérennisation :
 - Du prêt vert pour l'achat d'un vélo/trottinette neuf d'un vélo ou une trottinette, à assistance électrique ou non, d'un haut niveau de sécurité et de confort et son extension aux vélos reconditionnés, sous réserve de la production d'un justificatif du professionnel qui aura effectué ce reconditionnement. Ce prêt est à taux réduit de 1% pour un montant maximum emprunté de 3000€ pour une durée maximum de 36 mois.
 - Du
 - soutien à l'achat d'un vélo ou une trottinette, à assistance électrique ou non, et le cas échéant à l'équipement de protection nécessaire et antivol, pour les agents choisissant de relever du forfait « mobilités durables » d'un montant de 400 € cumulable avec le recours au prêt vert. Cette aide, non renouvelable, est accordée sur présentation de la facture d'achat au nom et adresse du demandeur et à condition que le collaborateur n'en ait pas bénéficié dans les 4 années précédentes.

- A l'issue d'une phase de cadrage préalable qui déterminera son périmètre et ses modalités, l'expérimentation, pendant un semestre reconductible, d'une offre découverte transports en commun pour les nouveaux arrivants.
- Une communication renforcée sur les dispositifs incitatifs à l'utilisation de transports doux, notamment le forfait « mobilités durables » ²en vigueur à la Caisse des Dépôt et les aides à l'équipement.
- Les modalités d'accès et de versement en cas de départ du forfait « mobilités durables » sont, par ailleurs, assouplies.
 - La période de collecte des demandes accompagnées de la pièce justificative est portée à 2 mois.
 - En cas de départ de la Caisse des Dépôts, le versement du forfait mobilités durables, est versé pour les agents de droit public dans les conditions réglementaires ; s'agissant des agents contractuels sous le régime des conventions collectives et des personnels en CDP son versement sera intégré dans le solde de tout compte.

3) Accompagner les collaborateurs pour favoriser une pratique éco-responsable et sécurisée de la conduite par :

- Maintenir l'offre de formations à l'éco conduite (de l'attribution à la remise à niveau), en lien avec les formations sécurité routière, pour les collaborateurs utilisant des véhicules de la CDC dans le cadre de leurs fonctions.
- Poursuivre les actions de sensibilisation à la sécurité routière, y compris pour les déplacements en vélos, aux équipements de sécurité et au code de la route.

4) Anticiper et prendre davantage en compte dans nos pratiques les impacts de la hausse de plus en plus fréquente des températures

- Assurer un confort thermique optimal aux occupants des locaux professionnels de la CDC, en respectant les recommandations du plan de sobriété gouvernementale et en veillant :
 - à l'isolation thermique des bâtiments neufs ou rénovés ;
 - à l'utilisation d'équipements techniques de production et de gestion plus performants, permettant de réguler de manière précise la température intérieure.
- Valoriser les résultats obtenus par ces mesures auprès des collaborateurs.
- Sensibiliser les acteurs de la filière prévention aux effets perceptibles de l'augmentation des températures.
- Une réflexion sera menée sur l'intégration des risques climatiques dans le DUERP et sur les éventuelles mesures en découlant notamment pour les personnes vulnérables.

² Selon les modalités prévues par le décret n°2020 du 9 Mai 2020 modifié par les décrets n°2022-1562 du 13 décembre 2022 et n° 2024-406 du 2 mai 2024



Indicateurs :

- Nombre de collaborateurs bénéficiant du forfait mobilité durable
- Nombre d'aides à l'achat de vélos et trottinettes accordées
- Sites équipés en station de réparation de vélos
- Communications sur les résultats en matière environnementale.

Action 12 - Soutenir l'implication des personnels et leur engagement citoyen

Notre objectif :

Sur la durée du plan triennal, il s'agit de promouvoir et de soutenir l'implication des personnels et leur engagement dans des causes solidaires, en complément du soutien apporté par la Caisse des Dépôts en tant qu'institution.

Cette implication contribue par ailleurs, au niveau individuel au développement de nouvelles compétences pouvant bénéficier à la construction de projets professionnels au sein de l'Etablissement public et à l'enrichissement des équipes de la Caisse des Dépôts.

Comment :

- Proposer un dispositif permettant pour un agent (titulaire d'au moins 1 an d'ancienneté) de mobiliser jusqu'à 5 jours de mission par an, pour participer à une action relevant du mécénat de compétence auprès d'associations bénéficiant d'un mécénat financier.

Le dispositif fera l'objet en amont de sa relance, d'un cadrage et d'une procédure adaptés ainsi que d'actions de communication accompagnant son redémarrage.

- Favoriser l'engagement citoyen des collaborateurs au profit d'associations œuvrant pour de grandes causes environnementales, sociétales soutenues par la Caisse des Dépôts, en accordant un jour dans l'année civile sous forme d'autorisation spéciale d'absence sur présentation d'un justificatif.
- Une information sur les différents dispositifs de soutien à l'engagement citoyen sera développée.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Nombre de jours pris par collaborateurs au titre d'un ou des 2 dispositifs

AXE 5 – INSTALLER UNE COMMUNICATION PLUS PERSONNALISEE

Contexte et enjeux pour les 3 ans à venir :

La Caisse des Dépôts entend valoriser et faciliter l'accès aux mesures qu'elle propose aux collaborateurs pour développer leur qualité de vie et des conditions de travail. Présente dès la signature de l'accord QVCT qui fera l'objet d'une communication large, cette orientation se renforcera par des approches innovantes, tournées vers l'utilisation des services, proposées par le plan de progrès.

Notre enjeu : Miser sur une qualité de vie alerte, basée sur la recherche d'une facilitation du quotidien et une meilleure possibilité donnée à chacun de connaître et d'utiliser les dispositifs qui l'intéressent.

Action 13- Adopter des outils facilitateurs de notre vie au travail

Notre objectif :

La Caisse des Dépôts offre un nombre important de mesures au bénéfice des personnels qui, malgré les outils actuels, ne les connaissent pas toujours, éprouvent parfois des difficultés à les identifier ou à y accéder lorsqu'ils en ont besoin.

A l'heure où chacun dispose, via internet, d'une information et de services multiples en quelques clics, la Caisse des Dépôts souhaite promouvoir une approche « utilisateur » et de service personnalisé auprès des collaborateurs. Il s'agira d'améliorer l'accès des collaborateurs à l'information et de faciliter leur utilisation et l'inscription aux services proposés dans le domaine de la qualité de vie et des conditions de travail.

Au-delà, la politique en matière de QVCT et le présent plan de progrès feront l'objet d'un plan de communication qui accompagnera leur mise en œuvre.

Comment :

Un outil dont la conception sera conduite en collaboration entre la DOT, la DRH et la Direction de la communication, sera mis en place permettant à chaque agent :

- D'accéder à une information dynamique sur l'actualité et les mesures en places.
- D'être autonome dans sa recherche en personnalisant son accès aux informations et aux services qui l'intéressent.
- D'accéder et de s'inscrire facilement aux prestations et services qu'il souhaite.

La conception de l'outil **et de son contenu** associera les collaborateurs **dans une logique d'expérience client** et fera l'objet de tests auprès d'utilisateurs. Il sera présenté aux organisations syndicales avant sa mise en œuvre.



Cibles et indicateurs sur 3 ans

Indicateurs :

- Mise en place de l'outil
- Statistiques d'utilisation (nombre de consultation, d'abonnement)
- Etat d'avancement du projet présenté en réunion de commission de suivi de l'accord

Cible :

2025 : démarrage du projet

Annexe 1 -Tutorat

Tutorat d'apprentissage

La CDC valorise 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 agent n'ayant pas effectivement pris en charge le tutorat.

Tutorat technique

La CDC valorise 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.

Annexe 2 -Solidarité/Les aidants à la CDC

I Définition du proche aidant

Peuvent avoir le statut de proche aidant à la Caisse des Dépôts :

Tout personnel de l'Établissement public ayant une ancienneté minimale de 6 mois,

- Qui assumerait la charge d'un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. La charge de l'enfant s'entend comme effective et permanente et consiste à assurer son entretien (nourriture, logement, habillement) et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.
- Qui viendrait en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est :
 - son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel,

Ces derniers peuvent demander la reconnaissance de leur statut d'aidant à la CDC, ce qui leur permettra de simplifier l'accès aux droits en matière RH et d'aide.

II Autorisations spéciales d'absences

- Deux jours de congés par an sous forme d'autorisations spéciales d'absence sont octroyés à chaque collaborateur, dont le statut de proche aidant est reconnu, pour des rendez-vous médicaux ou des démarches administratives liés à l'aidance, utilisables par demi-journée si nécessaire.

Les aidants peuvent bénéficier du dispositif relatif aux dons de jours de congé non pris décrit ci-après.

III Congés et absences liés à la solidarité familiale

Au-delà du dispositif relatif aux dons de jours, les fonctionnaires, CDP longs, personnels sous statut CANSSM ou 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 l'agent.

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 de l'agent 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.

IV Dispositif don de jours de congés non pris

Le dispositif don de jours à la CDC a fait l'objet d'un accord signé le 16 /10/2015 par l'UNSA, la CFDT, la CGT et la CGC, modifié par avenant le 12 /11/2020. A la faveur de la révision en 2024 de l'accord portant sur la qualité de vie individuelle et collective au travail, les parties ont souhaité améliorer les conditions d'accès et intégrer de manière pérenne les dispositions de cet accord dans le présent accord. Celui-ci remplace dans son intégralité l'accord du 16 octobre 2015 modifié.

Les principes d'application de ce dispositif solidaire sont réaffirmés :

- **La bienveillance** qui anime les acteurs chargés de sa mise en œuvre et notamment les acteurs sociaux, les membres de la commission d'attribution et représentants de la DRH en charge des présentes dispositions ;
- **La confidentialité** principe absolu dans le traitement des dossiers ;
- **L'équité** qui prévaut entre les demandeurs au regard de la dimension solidaire et collective du dispositif.

L'Etablissement public se donne les moyens d'organiser la solidarité entre les personnels de la Caisse des dépôts et de contribuer à ce mouvement solidaire en garantissant la mise en œuvre d'une réponse équitable à toute situation le nécessitant.

La Bourse de Solidarité des Personnels de la Caisse des dépôts

La Bourse de Solidarité des personnels de la Caisse des dépôts repose sur un dispositif permettant le don de jours de congés non pris.

Cette bourse est destinée à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés et les éventuels abondements de la CDC.

Ces jours ont vocation à être utilisés par les personnels reconnus en situation de proche aidant selon le dispositif d'attestation mis en place par la CDC ou répondant aux situations décrites dans l'article 1 éligibles au dispositif par application au présent accord

Article 1 : Les personnels bénéficiaires en situation de proche aidant

1-1 Peut bénéficier de jours de repos issus de la bourse de solidarité de la CDC, tout personnel de l'Etablissement public, sans condition d'ancienneté, en situation de proche aidant :

- a) Qui assumerait la charge d'un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. La charge de l'enfant s'entend comme effective et permanente et consiste à assurer son entretien (nourriture, logement, habillement) et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.
- b) dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéficiaire du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente
- c) Dont l'enfant, (prématuré ou non) aurait été hospitalisé pendant son congé de maternité ou d'adoption dès lors que le congé maternité n'a pas été prolongé par application des dispositions légales.
- d) Qui viendrait en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est :

- son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

1-2 : Conditions d'accès

Le bénéficiaire doit avoir au moment de la demande un solde de congés inférieur ou égal à 15 jours comprenant les congés annuels, les jours DG, les RTT, les Boni).

1-3 : La Procédure de demande de don de jours

Au-delà de l'accompagnement, de l'appui bienveillant et du conseil que les assistants sociaux de la CDC ont vocation à porter auprès des personnels en situation de proche aidant, une procédure permettant de formuler facilement et rapidement une demande de don de jours est mise en place selon le dispositif suivant :

- Le formulaire de demande, disponible sur Next, est à compléter et à adresser par mail au service de la DRH en charge du don de jours (dondejours@caissedesdepots.fr). Le formulaire doit indiquer clairement le nombre de jours demandés au regard de la situation et dans le respect des plafonds fixés à l'article 3-2.
- En complément, soit l'attestation de proche aidant délivré par la CDC soit toutes pièces susceptibles de justifier ou d'attester de la situation de l'article 1, notamment les éléments médicaux (certificat médical) ou autres sont adressées, dans le respect des règles de déontologie médicales et sociales, par courriel confidentiel à la boîte générique dondejours@caissedesdepots.fr. Ces éléments seront transmis confidentiellement à la commission d'attribution définie à l'article 3.2 de la présente annexe.

Le service en charge du don de jour, accuse réception de toute demande, informe le demandeur des dispositifs internes existants et l'oriente autant que nécessaire vers les services compétents pour l'accompagner dans sa démarche (assistants sociaux, Proconsult, CRH...). Il organise la saisine de la commission d'attribution définie à l'article 3-2. Ce dernier assure enfin le suivi de la demande et reste disponible tout au long de ce processus.

1-4 : Le droit au répit

Les parties rappellent que les jours de repos issus de la bourse de solidarité permettent de couvrir la situation rencontrée par le proche aidant et le cas échéant, ses suites immédiates. Ils ont dans ce cadre, vocation à être utilisés.

Au-delà de ce principe, et dans la continuité des dispositions de l'article 1-1, la CDC reconnaît que les personnels ayant bénéficié du dispositif de don de jours peuvent éprouver le besoin d'un temps de répit à l'issue de la situation qu'ils auront traversée. Dans ce cas, les personnels considérés pourront disposer, en lien avec leur hiérarchie, des jours de congés restés disponibles par application du point 1-2 de l'article 1.

Article 2 : Les personnels donateurs

Tout personnel de l'Etablissement public, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

2.1 : Les jours de repos cessibles

2.1.1 : Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Le nombre maximal de jours susceptibles de faire l'objet d'un don est fixé à 10 jours par donateur au titre d'une même année.

Ce nombre maximal est défini afin de préserver le repos annuel de chaque donateur potentiel.

Les jours faisant l'objet de dons sont susceptibles d'être fractionnés par demi-journée.

Les parties s'accordent par ailleurs sur le fait que les jours de congés acquis par les agents sortant définitivement de l'effectif de la Caisse des dépôts et ne pouvant être pris, transférés ou monétisés viendront alimenter la bourse de solidarité des personnels de la Caisse des dépôts.

2.1.2 Jours pouvant faire l'objet d'un don

Les jours pouvant faire l'objet d'un don sont :

- des jours de congés payés correspondant à la 5^{ème} semaine, acquis et non consommés,
- les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés (bonis),
- Les jours de RTT,
- Les jours affectés sur le compte épargne temps,
- Les jours DG,
- Les jours médaille.

2.2 : Périodicité et formalisation des dons

Les dons sont anonymes et sans contrepartie.

L'agent, souhaitant procéder à un don de jours indique le nombre et la nature de ces jours.

Les dons de jours non épargnés sur un CET peuvent être effectués en décembre à l'occasion d'une campagne dédiée, sous réserve de donner des jours effectivement acquis. Les dons de jours épargnés sur un CET peuvent être effectués à tout moment.

2.3 : Impact sur la durée annuelle du travail

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail.

Article 3 : Règles de gestion de la Bourse de Solidarité des Personnels de la Caisse des dépôts

3.1 : L'alimentation de la Bourse de Solidarité des Personnels de la Caisse des dépôts.

La Bourse de Solidarité des Personnels de la Caisse des dépôts est destinée à recevoir les dons de jours des personnels de la Caisse des dépôts sous la forme de journée entière ou demi-journée.

Afin de garantir son immédiate vocation, la Bourse a été alimentée à sa création par la Direction de cent trente-cinq jours.

La Caisse des dépôts se donne par ailleurs, la faculté de participer au don de jour aux fins notamment de garantir l'équité de traitement de ses personnels en situation de proche aidant.

Les dons sont définitifs.

Les jours cédés sont décomptés du solde de jours des donateurs. Le décompte, dès qu'il devient visible dans l'outil SI de gestion du temps, matérialise l'accord de l'employeur.

Le donateur ne peut obtenir de contrepartie financière (augmentation salariale, prime...) ou en temps en raison d'un don de jours de repos.

3.2 : La consommation de la Bourse de Solidarité des Personnels de la Caisse des dépôts

Le service de la DRH en charge du don de jours saisit la commission d'attribution de toute demande lui parvenant. Cette commission, sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines, est composée :

- d'un représentant du service de la DRH en charge du don de jours ;
- d'un (d'une) assistant(e) social(e) de la Mission Sociale Groupe ;
- d'un médecin de prévention ;
- Le (la) secrétaire de la FSSSCT nationale ; Celui-ci (celle) peut être représenté(e) par son remplaçant désigné, en cas d'indisponibilité. Il (elle) peut se faire assister par le (la) Secrétaire de la FSSSCT locale compétente sur le périmètre concerné par la demande et habilité(é) à le(la) représenter également si cela est nécessaire, compte tenu de ses fonctions.

La DRH, dans le cadre du traitement du dossier, vérifie que l'ensemble des documents visés au point 1-3 de l'article 1 sont bien réunis et conformes pour la bonne instruction du dossier par la commission. La commission d'attribution a charge d'instruire les demandes de don sur la base des dispositions de la présente annexe, de la situation individuelle de l'agent et du contexte social et médical de sa demande y intégrant, le cas échéant, la démarche de prévention des risques psycho sociaux.

Elle peut à cet effet se rapprocher du demandeur pour recueillir des compléments d'information susceptibles d'éclairer ses travaux.

La commission veille à l'équité de traitement des situations individuelles. Elle alerte la direction de la Caisse des dépôts sur les demandes relevant de situations urgentes ou exceptionnelles.

En cas de demandes susceptibles de déroger aux dispositions définies à l'article 1 du présent accord, la commission d'attribution peut, le cas échéant, au terme de son instruction, émettre une recommandation qui est portée à l'arbitrage du Directeur des Ressources Humaines.

A titre exceptionnel sur proposition de la commission, le don de jours peut être accordé par anticipation à un bénéficiaire dont la situation a vocation à perdurer au-delà de la première attribution décidée, sous réserve de consommation effective par l'agent des droits ainsi distribués ou être accordé rétroactivement dans le cadre de la gestion de cas d'urgence liés à une demande tardive.

Dans le cas où un agent estimerait que les règles en matière de don ou d'attribution de jours ne lui ont pas été correctement appliquées, ce dernier peut saisir le médiateur qui pourra dans le cadre d'une garantie d'indépendance formuler une recommandation auprès de la direction de la Caisse des dépôts.

La commission se réunit dans les 5 jours ouvrés, et en cas d'urgence dans les 48 heures, qui suivent la réception d'une demande de bénéfice de dons. Dans ce dernier cas, la composition incomplète de la commission ne peut pas faire échec à la tenue de la réunion.

S'inscrivant dans l'esprit du 3^{ème} alinéa de l'article 3-1, l'Etablissement public, en cas d'urgence constatée par la commission d'attribution et si le solde de la Bourse de Solidarité ne permet pas de répondre à la demande d'un agent bénéficiaire, engagera un appel au don et procédera, dans le même temps, à une première avance, fonction du nombre de jours demandés, dans la limite de 25 jours ouvrés, afin que l'agent ne demeure pas dans l'attente du résultat de l'appel. Cette avance sera ensuite comblée au fur et à mesure des dons qui seront actés. Si les dons demeurent insuffisants, l'Etablissement public, pour répondre au besoin de l'agent pourra procéder à une nouvelle avance.

Dans les 48h qui suivront la réunion de la commission, un courriel au bénéficiaire formalisera en réponse, le nombre de jours attribués.

Dans les cas énumérés aux a et d du point 1-1 de l'article 1 du présent accord, la prise des jours de repos cédés s'effectue par journée entière ou par demi-journée dans la limite de 45 jours ouvrés ou de service pour un même événement, dans les six mois qui suivent l'attribution du don de jours au bénéficiaire. En cas de besoin, cette période de jours ouvrés pourra être renouvelée sur présentation d'une nouvelle attestation, soit un maximum de 90 jours ouvrés ou de service pour un même événement et par année civile.

Dans le cas du b du point 1-1 de l'article 1 du présent accord, le don de jours permettra au parent de l'enfant concerné de prolonger la durée du congé maternité ou d'adoption ou de naissance de la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours ouvrés sur présentation du bulletin d'hospitalisation. Ces jours s'entendent dans le cadre de la limite des 90 jours annuels évoquée supra. La limite de 30 jours ouvrés s'applique également pour le cas C du point 1-1.

Dans tous les cas, ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel, après concertation avec sa hiérarchie.

La rémunération et la couverture Frais de Santé et Prévoyance du bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement reçus.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés, et pour le calcul de l'ancienneté. Elle est sans impact sur le calcul de l'intéressement. Elle n'ouvre pas droit à acquisition de jours RTT.

En cas de non utilisation des jours dans le délai imparti, ceux-ci sont replacés dans la bourse.

A l'issue de la consommation du don, il sera proposé au bénéficiaire, un entretien avec le médecin de prévention ou du travail et/ou un (e) assistant (e) social (e) afin de faire le point sur sa situation. La DRH veille à ce que le médecin soit informé de la reprise d'activité de l'agent concerné.

Dans le cadre du respect des mesures de confidentialité portées par le présent accord, la commission de suivi de l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail est informée de l'application des dispositions relative au don de jours tant sur un plan quantitatif que qualitatif et notamment :

- du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés par origine (campagne annuelle, cet, autres origines...) et du nombre de jours consommés sur l'exercice. Ces informations feront également l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des personnels.
- du nombre de refus d'attribution de jours ;
- des suites données aux recommandations du médiateur ;
- de tout élément d'information susceptible d'éclairer le fonctionnement du dispositif.

Elle pourra proposer d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du dispositif et des règles régissant la Bourse de Solidarité.

Article 4 :

La Direction des Ressources Humaines s'assurera que tous les responsables hiérarchiques et services RH soient informés et sensibilisés sur le dispositif de manière à bien appréhender la situation de proche aidant. A l'occasion de chaque campagne annuelle de don, une opération de communication est organisée afin de sensibiliser les personnels au dispositif mis en place. Dans ce cadre, le nombre de dons et de jours utilisés ainsi que la nature de l'utilisation font l'objet d'une information.

La direction programme régulièrement des actions de communication et de sensibilisation afin de mieux faire connaître cet outil de solidarité auprès de l'ensemble des personnels de l'Etablissement public.

Annexe 3 : Récapitulatif des droits aux CESU solidaire (parentalité /aidants)

Les CESU préfinancés sont des titres de paiement qui constituent un soutien financier de l'employeur au personnel afin de faciliter leur accès aux services à la personne.

Dans la limite un montant maximal fixé par le code du travail³ à 2 421€*, cette aide financière n'est pas imposable pour les bénéficiaires (Article L7233-4 du code du travail).

	Tous collaborateurs	Parents : garde d'enfants < 11 ans	Proche-aidants	Familles monoparentales sous conditions de ressources pour garde d'enfants < 11 ans	Personnes en situation de Handicap
Montant Maximal	2 000€	2 421€	2 421€	2 421€	2500€*
Part financée par l'employeur	35%	35%	35%	50%	50%

³ Arrêté du 29 décembre 2023 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail