



ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET A LA MOBILITE AU SEIN DU PERIMETRE SOCIAL DU GROUPE CAISSE DES DEPÔTS

Entre :

Monsieur Eric LOMBARD, Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, représentant l'ensemble des entités entrant dans le périmètre de l'accord du 2 octobre 2001 modifié relatif à l'organisation sociale du groupe Caisse des dépôts,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe Caisse des dépôts :

La CGT,

La CFDT,

La CFE-CGC,

L'UNSA,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord collectif

PREAMBULE

Le développement des parcours professionnels et de la mobilité interne constitue un objectif prioritaire de la politique de ressources humaines au sein du groupe Caisse des Dépôts, qui répond tant aux aspirations des personnels en matière d'évolution professionnelle qu'aux besoins en compétences des entités constituant le périmètre social du groupe.

La mobilité des collaborateurs participe de l'ambition de la démarche Vision Groupe de renforcer l'attractivité du groupe, de conforter le sentiment d'appartenance au groupe et d'œuvrer pour la fidélisation des collaborateurs. Elle concourt non seulement à une meilleure cohésion du groupe et conduit à l'enrichissement des compétences et à la dynamisation des parcours professionnels des collaborateurs. Elle leur permet en effet d'élargir leurs perspectives d'évolution et de progression en leur offrant la possibilité de construire leur parcours professionnel à l'échelle du groupe au sein de leur métier, voire en changeant de filière professionnelle.

Au regard des dix dernières années d'application de l'accord de mobilité groupe du 29/01/2010, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux d'apporter un certain nombre d'aménagements à ses dispositions afin de tenir compte de l'évolution du contexte et des nouveaux enjeux de ressources humaines à l'échelle du groupe.

Ainsi les entités du groupe ont en commun de devoir renforcer leurs métiers et d'assurer le développement de leurs activités, notamment dans le cadre des évolutions liées au digital. Dans ce contexte évolutif, il est rappelé que la mobilité permet :

- de valoriser et de fidéliser les personnels ;
- de développer, d'enrichir et de consolider les savoir-faire, les expertises et les compétences,
- de renforcer l'attractivité du groupe en tant qu'espace de diversification des parcours.

Facteur de cohésion entre les acteurs, la mobilité renforce l'identité collective et contribue à la diffusion d'une culture commune. Outil de management permettant l'adéquation entre les savoir-faire et les besoins des entités, la mobilité constitue une source de motivation et de développement personnel pour les salariés.

La coopération entre les acteurs des différentes entités (ressources humaines, management, personnels), la qualité des processus, la fluidité et la précision de l'information ainsi que la simplicité et la transparence des règles applicables constituent des facteurs essentiels à la réussite de la mobilité.

La direction générale du groupe Caisse des Dépôts et les organisations syndicales ont ouvert une négociation afin d'adapter les règles de l'accord du 29/01/2010 au contexte nouveau du groupe Caisse des dépôts et à l'évolution de ses métiers. Ces nouvelles règles visent, avec une approche aussi opérationnelle et pragmatique que possible, à faciliter le développement des parcours professionnels au sein du groupe en clarifiant les principes applicables, en favorisant le partage d'informations au bon moment et au bon endroit, ainsi qu'en simplifiant et en sécurisant les mobilités d'une entité à l'autre par des garanties adaptées.

Pour mieux y parvenir, cet accord s'inscrit, dans le même temps, dans une approche d'ensemble des filières professionnelles ainsi que de l'anticipation de leurs facteurs d'évolution, à travers les démarches ou les dispositifs de GPEC propres aux entités du groupe.

A cet égard, et pour accompagner les transformations ou adaptations de l'emploi pouvant concerner chacune d'elles, il intègre aussi des dispositions relatives à la mobilité collective dans le cadre de la solidarité groupe en matière d'emploi, face à des enjeux de reclassement.

Cet accord intègre, en outre, les éléments de référence utiles au développement des parcours professionnels et à l'employabilité ayant vocation à être pleinement utilisés par chaque entité dans le groupe, tels qu'issus de l'accord de GPEC groupe du 17/02/2012 auquel il se substitue, et complétés ou actualisés en tant que de besoin.

La direction des ressources humaines du groupe et les directions de chacune des entités concernées sont garantes du respect des règles portées le présent accord. Celui-ci ne se substitue cependant pas aux règlements, accords ou usages d'entreprise en vigueur dans les différentes entités du groupe mais constitue un socle de références commun. A cet égard, le présent accord traite des mobilités entraînant un changement d'entité (Etablissement public/ sociétés têtes de groupe et leurs filiales/ filiales) au sens de l'article 24 du présent accord. Cet accord n'a donc pas vocation à s'appliquer aux mobilités internes aux entités, ni à se substituer aux accords mobilité existants entre les sociétés têtes de groupes et leurs filiales.

*
* *

CHAPITRE 1 : FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS AU SEIN DU GROUPE

La promotion de parcours professionnels des personnels au sein du groupe constitue un enjeu majeur en ce qu'il doit pouvoir :

- constituer une réponse complémentaire aux aspirations professionnelles des personnels ;
- accompagner l'adaptation, à moyen terme, des moyens en ressources humaines en fonction des besoins résultant de la mise en œuvre de la stratégie de chacune des entités et des modifications de son environnement, en particulier économique et technologique ;
- contribuer à l'attractivité du groupe sur l'ensemble de ses secteurs d'activité ;
- anticiper les risques pouvant peser sur l'emploi et garantir, chaque fois que nécessaire, la solidarité et l'appui au reclassement au sein du périmètre social du groupe dans le cadre des dispositions de l'article 20 du présent accord.

A cet égard, les signataires du présent accord conviennent de la nécessaire mise en convergence des aspirations des personnels à la mobilité et des besoins en compétences exprimés par les employeurs du groupe.

Le développement des parcours professionnels repose ainsi fondamentalement sur l'intérêt partagé des personnels et employeurs du groupe à ce que se rencontrent efficacement l'expression des besoins en ressources et les souhaits de mobilité individuelle.

Article 1 Mieux anticiper et faire coïncider les besoins et les compétences, dans le cadre d'une démarche de partage continue

Afin d'ouvrir davantage les perspectives de parcours professionnels à l'échelle du groupe, d'accompagner l'évolution des métiers mais aussi d'anticiper les besoins ainsi que de contribuer, dans un cadre solidaire, au traitement des éventuelles difficultés sur l'emploi que pourrait rencontrer une entité du groupe, les entités du périmètre social du groupe :

- partagent de manière régulière entre elles, sous l'égide de la DRH Groupe, les données qui leur sont utiles pour mieux anticiper et connaître les évolutions, les besoins en emplois, etc.... ;*
- fonctionnent en réseau dans une logique de coopération étroite et proactive, s'agissant notamment de l'impact du numérique et des nouveaux modes d'organisation du travail (télétravail, travail hybride).*
- présentent, une fois par an un état des lieux de leurs démarches de GPEC à la commission de l'emploi et des métiers du CMIC.*

Dans ce cadre, la recherche de la meilleure correspondance entre les besoins des entités et les compétences internes présentes au sein du groupe s'appuie sur une communication des besoins :

- via une approche par « proximité de métiers », par bassins d'emploi géographiques comme par filières professionnelles en s'adaptant au caractère évolutif de celles-ci ;*
- au regard du réservoir de compétences disponibles dans le groupe afin d'augmenter les chances d'adéquation besoins / ressources.*

Les équipes de la DRH du groupe contribuent à la coordination de ces travaux et soutiennent la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Article 2 Mieux faire jouer les « bassins d'emplois territoriaux »

Afin de favoriser des mobilités « locales », en facilitant la recherche des compétences disponibles dans un bassin géographique donné pour les entités du Groupe qui y sont présentes, comme pour développer les opportunités permettant à un personnel de changer d'environnement professionnel y compris dans le cadre d'un reclassement dans les conditions prévues à l'article 20 du présent accord, sans devoir quitter son territoire de résidence, des actions sont menées :

- pour cartographier et partager la présence territoriale de chacune des entités du périmètre social du Groupe, en particulier au niveau des régions (effectifs, métiers, caractéristiques des emplois)... ;
- pour favoriser, selon les modalités qui seront les mieux adaptées au regard des entités présentes dans les différents bassins géographiques et en fonction de leur organisations respectives, la mise en place d'une animation transversale et des coopérations utiles entre les acteurs locaux et services « déconcentrés » des entités, en terme d'emplois et de mobilité.

Article 3 Donner plus de visibilité sur les activités et métiers du groupe et leurs évolutions : l'approche par filières transversales

Pour démultiplier la connaissance des métiers, des emplois et donc des possibilités de les pourvoir grâce à la mobilité interne au Groupe, une démarche systématique d'identification et d'animation de filières d'emplois transverses au groupe est conduite, en étroite coopération avec la fonction RH.

A ce titre, des démarches de type comités mobilité / filières sont développées afin de permettre aux responsables de filières, en lien avec la fonction Ressources Humaine d'effectuer des points périodiques sur l'évolution de leurs métiers et leurs besoins respectifs.

Une fois par an un état des lieux des travaux menés sur les filières transversales au périmètre social du Groupe et sur les dynamiques de mobilité en résultant sera présenté à la commission de l'emploi et des métiers du CMIC.

Les filières métiers transversales sont définies selon une logique de proximité des missions et des métiers. Des filières prioritaires sont identifiées sur cette base, touchant aux activités de pilotage, du contrôle et des fonctions support. La même démarche peut s'étendre à d'autres filières au regard des évolutions stratégiques du groupe et donc des besoins de recrutement ou de réallocation des ressources entre entités.

Des modules de présentation des filières offrant les plus grandes opportunités de mobilités au regard des projections de GPEC réalisés par les entités du groupe, peuvent être périodiquement proposées aux personnels afin de leur permettre d'éclairer au mieux leurs projets d'évolution professionnelle.

Article 4 Faciliter le développement professionnel des personnels

L'ensemble des entités du périmètre social du groupe réaffirme l'importance qui s'attache à la pleine utilisation des dispositifs contribuant au développement et à la transmission des compétences.

Aussi la DRH Groupe promeut-elle, au travers de la mise en réseau des acteurs et du partage d'expérience (accords conclus, meilleures pratiques...), le recours au niveau de chaque entité à l'éventail des dispositifs les plus appropriés, en cherchant à tirer le meilleur usage collectif des évolutions législatives et réglementaires en la matière.

4-1 La formation

a) Le compte personnel de formation (CPF)

Tout salarié ou agent public au sein du Groupe, quel que soit son statut, doit pouvoir y recourir afin de suivre une formation à son initiative. Le CPF, qui peut être mobilisé pour suivre et obtenir le financement d'une formation en vue de préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, est exclusivement alimenté en Euros pour les salariés conformément à la loi du 05/09/2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Les droits ouverts conserve, en revanche, exclusivement la forme d'heures pour les agents de droit public.

Chaque personnel dispose sur le site « moncompteformation.gouv.fr », géré par la CDC, d'un accès à ses droits.

La mise en œuvre du CPF relève de la seule initiative du collaborateur, l'accord de l'employeur n'est requis que si la formation doit se dérouler sur le temps de travail.

b) Le bilan de compétences

Il procède d'une démarche personnelle qui permet à un salarié ou agent public, quel que soit son statut, d'analyser, à un moment de sa carrière, ses compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Le bilan de compétences, nécessairement réalisé par un prestataire extérieur, peut se dérouler hors temps de travail ou sur le temps de travail auquel cas il est assimilé à une période de travail effectif et ne peut excéder 24 heures.

c) Le CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle est une modalité d'utilisation du CPF permettant, sous conditions d'ancienneté, aux salariés qui le souhaitent de changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet et dont le régime relève des articles L.6323-17-1 et suivants du code du travail.

d) La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître par un diplôme les compétences ou connaissances acquises tout au long de sa vie professionnelle. Elle vise à faire reconnaître l'expérience professionnelle, associative ou bénévole d'un salarié afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Les représentants de la fonction RH accompagnent les personnels engagés dans une VAE ou le bilan de compétences sur leur orientation professionnelle et dans le choix des formations adaptés à leurs besoins.

e) L'appui sur l'Université CDC

L'université CDC et ses différentes écoles ont vocation, dans la durée, à soutenir la promotion de la formation professionnelle au sein du groupe en ouvrant, au regard des besoins exprimés au sein des filières ou d'enjeux transversaux tels que le management ou la RSE, des modules de formation adaptés.

Les modalités, le rythme et le niveau d'élargissement de l'accès à ces modules par les personnels des entités seront progressivement déterminés en fonction des priorités définies avec les entités par la DRH Groupe et des moyens mobilisables.

4-2 La transmission des compétences

a) Insertion, apprentissage

En cohérence avec ses valeurs attachées au service de l'intérêt général, le groupe s'engage à favoriser, dans chaque entité, le recours aux dispositifs de formation en alternance, d'apprentissage et d'insertion des jeunes, dans toutes les catégories professionnelles, en les orientant vers l'emploi au travers de dispositifs internes ou externes tels que, par exemple :

- le contrat d'engagement jeune, le contrat de professionnalisation permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, etc...
- l'apprentissage avec la volonté de contribuer à l'effort d'intégration des apprentis, y compris par le recrutement direct en fonction de la politique d'emploi et des besoins des entités et sous réserve des compétences acquises par les apprentis et de leur adéquation au profil des postes concernés.
- les stages, la découverte et l'insertion dans le monde de l'entreprise des jeunes, en particulier ceux issus de la diversité, ou confrontés à des difficultés ou handicaps tendant à les éloigner du marché du travail.

b) Tutorat

Le groupe s'engage à promouvoir le tutorat au sein des entités en tant qu'il constitue un dispositif important de transfert de compétences et de transmission des savoirs et des pratiques professionnelles.

Le tutorat a pour objectif d'accompagner les personnels dans une situation de changement professionnel (accueil/intégration, changement de fonction, ...)

Les actions de tutorat confiées à un salarié ou agent public se font avec l'accord conjoint du responsable hiérarchique et de la direction des Ressources Humaines de l'entité concernée. Le tutorat est basé sur le volontariat.

Pour exercer sa mission, le tuteur dispose, sur une base arrêtée d'un commun accord avec sa hiérarchie, de la quotité de temps nécessaire à l'accompagnement effectif du personnel tuteuré, tout en continuant à exercer son activité. Les parties conviennent, dès lors que l'organisation du service le permet, de limiter le nombre de personnels tuteurés à deux par tuteur. Par ailleurs, la mission de tutorat sera prise en compte dans l'évaluation globale des objectifs annuels.

CHAPITRE 2 DEVELOPPER LA MOBILITE INDIVIDUELLE AU SEIN DU GROUPE

Article 5 Réaffirmer les principes attachés à la mobilité individuelle au sein du Groupe

Chaque salarié ou agent public du groupe peut, sans distinction de statut ou d'entité, s'engager dans une démarche de mobilité au sein du groupe en s'appuyant sur l'ensemble des informations mises à sa disposition.

Les règles de mobilité groupe communes à l'ensemble des entités entrant dans le champ d'application du présent accord sont communiquées aux collaborateurs de la manière la plus large et appropriée.

Aucun personnel ne doit être pénalisé dans son déroulement de carrière au motif qu'il a engagé des démarches visant à effectuer une mobilité dans le groupe, dans l'hypothèse notamment où celles-ci n'auraient pas abouti.

La mobilité s'appuie sur un ensemble de garanties et de modalités visant à la faciliter et à la sécuriser.

Article 6 Promouvoir la « culture de la mobilité »

Aux fins de favoriser les parcours professionnels via la mobilité individuelle entre entités au sein du Groupe :

- les managers sont sensibilisés et incités à promouvoir la mobilité groupe au sein de leurs équipes, notamment, en cas de promotion d'un personnel, pour répondre à l'expression, d'un projet professionnel concret lors de l'entretien professionnel annuel ou à l'issue d'un processus de formation (compte professionnel de formation, projet de transition professionnelle permettant aux salariés souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet, validation des acquis de l'expérience (VAE), formation continue, ...),
- la mobilité et la diversification d'expériences qui s'y attache sont prises en compte et valorisées dans l'évolution de carrière au sein de chaque entité,
- De manière générale, la connaissance des métiers exercés dans le groupe sera promue au travers d'actions d'information et de communication dédiées (semaine de la mobilité par exemple).

Article 7 Faciliter la rencontre effective entre les besoins des entités et les projets de mobilité des personnels

Le développement de la mobilité dans le groupe repose sur la rencontre effective entre le besoin d'une entité à pourvoir un poste pour lequel un profil issu du groupe paraîtrait adapté et le souhait d'un collaborateur d'exercer son métier ou d'en changer au sein d'une autre entité. La rencontre de ces deux volontés doit être à la fois éclairée et facilitée.

Les entités du Groupe, sous le pilotage de la DRH Groupe, veillent à :

- faire preuve du maximum de souplesse, de simplicité et de rapidité dans l'ouverture du processus d'offres d'emploi destinées au Groupe
- assurer dans les conditions les plus opérationnelles la bonne information des collaborateurs sur les opportunités de postes.

Dans cette perspective, les entités du groupe s'engagent, dans le respect de leurs éventuels accords internes et en s'appuyant tant sur leurs travaux de GPEC que sur l'approche par filières et bassins d'emplois (cf. infra) :

- à identifier et orienter prioritairement vers la mobilité groupe toute offre susceptible d'intéresser les collaborateurs du groupe ;
- à la communiquer auprès de la DRH groupe laquelle assure la diffusion des offres d'emploi issues des entités du périmètre social.

Article 8 Garantir à tous les personnels une information simple et utile sur les postes ouverts à la mobilité pour pouvoir candidater

8.1 - Les postes ouverts à la mobilité dans le groupe sont principalement accessibles via l'information diffusée et relayée à tous ses personnels, par chaque entité une fois par mois, par les canaux les plus appropriés et accessibles, favorisant l'information « poussée », tels que Flash info- Mobilité groupe pour l'Etablissement public.

Cette information mensuelle est accessible à tous les personnels du périmètre social groupe et récapitule les postes ouverts, pouvant donner lieu à présentation par filière professionnelle en cohérence avec les démarches évoquées à l'article 2.

Les candidatures s'effectuent en répondant à l'adresse électronique du recruteur ou sur le site de internet de l'entité selon les renseignements précisés pour chaque offre de postes. Les offres de poste devront être explicites et préciser, le cas échéant, les conditions particulières qui s'attache à leur exercice.

8.2 - Dans la perspective de favoriser toujours davantage la rencontre entre les besoins de compétences exprimés par les entités du groupe et les collaborateurs en recherche de mobilité, une étude sera engagée et présentée aux Délégués syndicaux de groupe avant le 31 décembre 2022 sur les conditions de mise en place, tant au regard des contraintes de sécurité informatique et de la réglementation sur la protection des données personnelles (RGPD) qu'au regard des contraintes opérationnelles à l'échelle du groupe, d'un outil de gestion informatique, de type plateforme, visant notamment à :

- Permettre un relai plus systématique des informations spécifiquement ciblées sur les postes effectivement ouverts à la mobilité au sein du groupe ;
- Permettre aux collaborateurs intéressés de candidater avec une accessibilité améliorée.

La pertinence de la mise en place d'un tel dispositif qui, le cas échéant, pourra au regard des développements envisageables intégrer un mécanisme d'intelligence artificielle pour le recensement des talents, sera appréciée sur la base des conclusions de l'étude.

Article 9 Veiller au délai de traitement des candidatures

Toute candidature expresse à une mobilité au sein du groupe fait l'objet d'un accusé de réception dans les deux semaines et d'une réponse définitive dans les trois mois suivant sa réception selon la modalité la mieux adaptée à la situation (entretien téléphonique, entretien présentiel, courrier, courriel).

Si le traitement de la candidature ne permet pas une réponse définitive dans ce délai, le candidat en est informé avant cette échéance ainsi que des motifs de ce report et du délai supplémentaire nécessaire au traitement de sa candidature.

Le salarié ou agent public dont la candidature n'est pas retenue recevra à sa demande une explication de l'entité qui recrute sur les raisons ayant motivé cette décision.

Article 10 Fluidifier la démarche et la prise d'effet de la mobilité

Afin de rendre leur mobilité effective dans les meilleurs délais et de permettre d'anticiper les dispositions indispensables à la continuité de l'activité de leur service, les personnels sont incités, nonobstant leur droit à préserver la confidentialité de leur démarche, à annoncer à leur hiérarchie leur décision le plus tôt possible.

La mobilité a vocation à intervenir, pour les salariés, dans un délai de trois mois maximums à compter de la date où l'entité d'origine est informée de la mobilité de son collaborateur, ceci afin de ne pas pénaliser l'un ou l'autre partie.

Pour les agents de droit public, ce délai intègre la procédure d'instruction statutaire spécifique à leur mobilité.

En tout état de cause, le « délai de préavis raisonnable » préalable à la mise en œuvre d'une mobilité dans le groupe ne saurait être plus long que celui requis pour une démission.

Article 11 Formaliser la mobilité des personnels dans le cadre d'une convention tripartite

Les modalités de la mobilité du salarié ou de l'agent public, quel que soit son statut, sont définies par une convention tripartite qui détermine les conditions personnalisées de sa mobilité.

Pour les salariés de droit privé et les agents sous CDI de droit public, la convention tripartite détermine une novation du contrat de travail entraînant la conclusion d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec l'entité d'accueil et l'extinction des relations contractuelles avec l'entité d'origine.

Pour les fonctionnaires de l'Établissement public et les personnels sous statut CANSSM, la mobilité implique le placement dans une position statutaire adaptée (disponibilité, détachement ou mise à disposition via une convention de mise à disposition) et en conformité avec les dispositions statutaires ainsi que, dans certains cas, la conclusion d'un contrat de travail avec l'entité d'accueil.

Pour les salariés et les agents publics qui partent en position de détachement ou de disponibilité, la mobilité groupe fait l'objet de la signature concomitante de deux documents indissociables :

1. une convention tripartite de mobilité signée par les entités d'origine, d'accueil et le collaborateur. Elle règle les conditions dans lesquelles s'effectue la mobilité ;
2. un contrat de travail établi avec l'employeur d'accueil sur la base de la convention tripartite et des modalités en vigueur dans la nouvelle entité.

Dans une perspective d'enrichissement des compétences et des parcours professionnels, les salariés peuvent également se voir proposer dans le cadre de mises à disposition entre entités du groupe des missions temporaires sur des projets identifiés.

A l'issue de la mission le salarié réintègre de plein droit son entité d'origine sur un poste au moins équivalent à son poste d'origine.

L'expérience acquise à l'occasion de la mise à disposition est détaillée dans l'entretien annuel du personnel concerné à la suite de son retour dans son entité d'origine.

Article 12 Prendre en charge la formation dans le cadre d'une mobilité

La formation peut intervenir aussi bien dans le cadre d'une réorientation professionnelle que dans le cadre d'un changement de métier nécessitant un accompagnement individuel.

Il appartient, en conséquence à l'entité d'accueil, en liaison avec celle d'origine, de prévoir les actions qui pourraient être nécessaires à la bonne intégration du collaborateur. La formation est prise en charge par l'entité d'accueil.

La mise en œuvre de ces actions peut, selon les cas :

- soit être anticipée, en concertation avec la hiérarchie d'origine, alors même que le collaborateur occupe encore ses fonctions,
- soit se dérouler après le départ du collaborateur dans le cadre de ses nouvelles fonctions.

Le financement de certaines de ces actions de formation pourra être pris en charge par la DRH groupe notamment dans le cadre d'un changement de métier.

Article 13 Accompagner la mobilité géographique

La mobilité géographique intervient lorsque le changement du lieu de travail entraîne un changement de résidence principale et donc un déménagement. Les collaborateurs dont la mobilité au sein du groupe s'accompagne d'une mobilité géographique bénéficient des règles applicables aux salariés de l'entité d'accueil.

Article 14 Favoriser l'intégration dans la nouvelle entité

L'arrivée dans la nouvelle entité est suivie d'une période d'intégration de trois mois prévus par la convention tripartite.

Cette période doit permettre au collaborateur, avec l'appui de son responsable hiérarchique, de s'intégrer dans son nouvel environnement de travail et, le cas échéant, de bénéficier des actions de formation prévues. Le service ressources humaines de l'entité d'accueil est chargé du suivi particulier du collaborateur pendant cette période.

Pendant la période d'intégration, le collaborateur et son responsable hiérarchique effectuent un point d'étape. Au terme de cette période, un bilan est établi entre eux et le responsable des ressources humaines de l'entité d'accueil, qui peut donner lieu à des actions de formation complémentaires.

Dans l'éventualité de difficulté d'intégration du salarié dans les trois mois suivant sa prise de poste et rendant impossible son maintien dans le poste, la DRH groupe recherchera une nouvelle affectation au salarié au sein, en priorité et si possible, de son entité d'origine ou à défaut, d'une des entités du groupe en fonction des postes à pourvoir.

L'intégration réussie résulte de l'effort partagé entre l'entité d'accueil et le collaborateur reposant sur un engagement réciproque. L'attention portée par l'ensemble des acteurs à la réussite de la période d'intégration vise à limiter à l'exception les situations de retour.

Dans le cas d'une mise à disposition de personnel pour des missions ponctuelles, les modalités de retour des personnels concernés dans leur entité d'origine sont régies par les dispositions légales et réglementaires relevant de leur statut.

Article 15 Veiller au bon niveau de classification et de rémunération en fonction du parcours

La détermination du niveau de classification et de rémunération du collaborateur à son arrivée dans l'entité d'accueil doit s'effectuer en tenant compte de l'éventuel accroissement de responsabilités lié au changement de poste ainsi que de la structure de classification et de rémunération de l'entité d'accueil.

Le niveau de la rémunération fixe annuelle brute ne peut pas être inférieur au niveau atteint dans l'entité d'origine à la date de la mobilité. La rémunération fixe annuelle brute est constituée des éléments permanents de rémunération tels que définis par le statut du personnel, la convention collective ou les usages de l'entité d'origine à l'exception des éléments liés au poste de travail.

Des modalités particulières pourront être retenues entre les parties, lorsque le collaborateur bénéficiait antérieurement d'éléments de rémunération liés au poste de travail au sein de son entité d'origine.

Au-delà des garanties prévues par le présent accord, les entités pourront à titre complémentaire et à leur initiative, envisager des dispositifs d'indemnités compensatrices de rémunération visant, en tant que de besoin, à sécuriser le parcours professionnel de personnels. A ce titre, la Caisse des dépôts, appliquera aux agents publics réintégrant l'Etablissement sur un poste pérenne, au terme d'un détachement de trois ans et plus au sein d'une entité du périmètre social du Groupe, le dispositif d'indemnité compensatrice de

rémunération défini dans les dispositions sociale de l'accord cadre Emploi, Parcours professionnel, Compétences du 17 décembre 2021.

En tout état de cause, l'ensemble des parties conviennent que l'enrichissement de l'expérience acquise au travers de mobilités réussies à vocation à être reconnue en se traduisant dans la dynamique de rémunération du collaborateur.

Article 16 Garantir la reprise de l'ancienneté

Dès lors que l'intéressé a travaillé dans le groupe Caisse des Dépôts et à condition qu'aucune indemnité de rupture, de quelque nature que ce soit, n'ait été versée, son ancienneté est reprise par la société d'accueil.

Cette reprise d'ancienneté vaut pour le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail lorsque le collaborateur y est éligible, pour la mise en œuvre immédiate de la couverture sociale complémentaire (mutuelle ou institution de prévoyance), pour le maintien du salaire total ou partiel en cas de congés pour maladie, maternité ou adoption, en fonction des textes conventionnels appliqués chez l'employeur d'accueil.

Cette reprise d'ancienneté n'est pas prise en compte pour calculer les droits au regard de l'avancement à l'ancienneté ou de l'attribution d'une prime d'ancienneté pouvant exister dans les textes conventionnels applicables chez l'employeur d'accueil. Pour déterminer ces éléments, c'est l'ancienneté acquise dans la structure d'accueil qui prévaut.

Article 17 Définir les conditions de transfert des droits en matière de congés, jours de RTT et Compte Epargne Temps

Le transfert des droits constitue le principe.

Les droits acquis sur la période de référence en cours au titre des congés payés sont intégralement transférés. En cas de périodes de références différentes un ajustement est effectué.

Les JRTT et jours de congés conventionnels acquis sur l'année ainsi que les droits inscrits au Compte Epargne Temps sont intégralement transférés dans le respect des règles de l'entité d'accueil

Dans le cas contraire, les jours et les droits inscrits au CET non transférables doivent être soldés selon les règles applicables dans l'entité d'origine.

Article 18 Préciser les conditions de transfert des dispositifs d'épargne salariale, de participation et d'intéressement

a) Contrat EPI

Le transfert d'un contrat EPI est possible si les règles en vigueur au sein de l'entité d'accueil le permettent. Dans ce cas, les règles de fonctionnement et notamment celles de l'abondement du contrat EPI sont celles définies au sein de l'entité d'accueil.

Si le transfert n'est pas possible, le collaborateur doit suspendre son contrat EPI auprès de l'entité d'origine. L'alimentation du contrat par le collaborateur et par l'employeur d'origine cesse à la date de la mobilité.

b) PEE / PEG / PERCO/ PERECO

Les possibilités de transfert de ces plans auprès de l'entité d'accueil sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

c) Participation et intéressement

L'intéressement et la participation constituent des éléments collectifs et aléatoires de rémunération, dont les modalités de calcul et d'attribution sont propres à chaque entité. Les primes d'intéressement et / ou de participation ne sont donc pas considérées comme éléments de rémunération susceptibles d'être repris par l'entité d'accueil.

En revanche, en cas de mobilité en cours d'exercice, le personnel bénéficie de la part d'intéressement et/ou de participation qui lui revient en fonction des accords d'intéressement et/ou de participation en vigueur dans chacune des entités.

Article 19 Sécourir les droits sociaux

a) Couverture complémentaire maladie et prévoyance

Le principe de la continuité de la couverture complémentaire maladie et prévoyance s'applique.

Le collaborateur bénéficie dès son arrivée de la couverture complémentaire maladie et prévoyance de son entité d'accueil.

Les fonctionnaires effectuant une mobilité en position hors cadre, de disponibilité ou de détachement peuvent conserver leur adhésion à l'organisme de couverture complémentaire par une cotisation de maintien dans les conditions fixées par le règlement de cet organisme dans des conditions de prise en charge employeur identiques à celles dont ils bénéficiaient préalablement à leur mobilité.

b) Prêts MSG

Les prêts immobiliers et les prêts à la consommation accordés par la MSG sont maintenus à conditions inchangées.

CHAPITRE 3 FAIRE JOUER CHAQUE FOIS QUE NECESSAIRE LA MOBILITE DANS LE CADRE DE LA SOLIDARITE COLLECTIVE AU SEIN DU GROUPE

Article 20 Garantir la solidarité et l'appui au reclassement au sein du périmètre social groupe

En cas de menaces avérées sur l'emploi pouvant se traduire par des licenciements pour motif économique dans une entité du groupe au sens de l'article L.1233-4 du code du travail (c'est-à-dire une entité sur laquelle la Caisse des dépôts exerce un contrôle en tant qu'entité dominante au sens des dispositions des articles L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce), l'entité concernée portera la situation à la connaissance de la DRH du Groupe en vue de solution de reclassements. Cette dernière en informera les représentants des personnels du groupe.

Dans le cadre des dispositifs définis par le présent accord, la DRH du groupe viendra, en appui de l'entité concernée, afin de lui permettre de remplir son obligation préalable de reclassement dans les meilleures conditions, notamment par la mise à disposition prioritaire des offres de postes au sein du groupe susceptibles d'intéresser les salariés concernés au regard de la proximité de métiers ou des filières métiers en place à ce moment.

Dans le cas particulier d'accord de rupture conventionnelle collective (RCC), le dispositif de mobilité individuelle groupe avec les garanties qui s'y attachent pourrait être proposé, selon les conditions prévues par ledit accord intégrant, le cas échéant, des dispositions d'incitation financière à la mobilité.

CHAPITRE 4 DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel des différentes entités entrant dans le périmètre du groupe défini par l'accord du 29 juin 2018 sur l'organisation sociale du groupe Caisse des Dépôts, selon les modalités propres à chaque catégorie de personnels et dans le respect de leur statut.

Dans ce périmètre social du groupe, lorsque les entités sont-elles mêmes constituées en groupe, l'accord concerne les mobilités entre une entité relevant de ce groupe et une autre entité du groupe Caisse des Dépôts.

Toutefois, les autres filiales du groupe qui ne font pas partie du périmètre peuvent adhérer au présent accord, de manière volontaire selon les modalités définies à l'article 25-2.

Article 22 Durée de l'accord

Il prend effet à la date de sa signature, après consultation des instances représentatives du personnel concernées.

A cette date, il se substitue intégralement aux dispositions de l'accord mobilité groupe conclu le 29 janvier 2010 et à l'accord GPEC du 17/02/2012.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 23 Adhésion

23.1 - adhésion des organisations syndicales représentatives non-signataires.

Toute organisation syndicale représentative des personnels et non signataire du présent accord peut y adhérer ultérieurement en respectant les formalités prévues au dernier alinéa de l'article L.2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est effective à compter du jour qui suit celui du dépôt de l'adhésion auprès des services du ministre du travail par l'organisation syndicale concernée.

23.2 - adhésion des employeurs du groupe Caisse des Dépôts n'appartenant pas au périmètre au sens de l'accord du 29 juin 2018 relatif à l'organisation sociale du groupe Caisse des Dépôts.

Tout employeur du groupe Caisse des Dépôts n'appartenant pas au périmètre au sens de l'accord du 18 juin 2008 relatif à l'organisation sociale du groupe Caisse des Dépôts, peut adhérer ultérieurement au présent accord de mobilité groupe, en respectant les formalités prévues au dernier alinéa de l'article L.2261-3 du code du travail, après information-consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, éventuellement consécutive à la négociation d'un accord d'entreprise.

Cette adhésion est effective à compter du jour qui suit celui du dépôt de l'adhésion auprès des services du ministre du travail par l'entité concernée.

Article 24 Révision

Chaque partie contractante peut, à tout moment, formuler une demande de révision au présent accord.

Elle doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes. Les parties contractantes doivent se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande.

Article 25 Dénonciation

28.1 - La dénonciation totale peut intervenir à tout moment à l'initiative 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.

28.2 - Lorsque le présent accord est dénoncé par la « partie employeur », représentée par le directeur général de la Caisse des Dépôts, ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation doit 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 continue 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 cessent de s'appliquer dans les entreprises du périmètre de l'accord et dans celles qui y auront adhéré.

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

Lorsqu'une des organisations syndicales signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du Code du travail.

Article 26 Suivi de l'accord

Une commission de suivi est constituée entre la direction et les organisations syndicales signataires du présent accord. Cette commission est composée de représentants de la DRH du groupe, de représentants des filiales et de quatre délégués syndicaux de groupe par organisation syndicale signataire du présent accord.

Elle examine une fois par an l'application des termes de l'accord sur convocation de la Direction des ressources humaines du groupe Caisse des Dépôts. Dans cette perspective, la première réunion de la commission de suivi déterminera les indicateurs utiles permettant d'assurer le suivi de l'accord (nombre et modalités des postes diffusés, nombre de mobilités dans le groupe par filière et bassin d'emploi, actions mises en œuvre pour la promotion des parcours professionnels par exemple). Ces indicateurs pourront être ajustés dans la perspective d'un suivi optimal de l'accord.

Une réunion exceptionnelle de la commission peut être convoquée à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires.

Article 27 Communication de l'accord

Le présent accord est porté à la connaissance des personnels du périmètre social du Groupe Caisse des Dépôts par tous moyens utiles.

Article 28 Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Fait à Paris, le 8 juillet 2022

Pour le groupe Caisse des dépôts
Le Directeur général
Eric Lombard

Pour les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe Caisse des dépôts au sens des articles 1 et 2 de l'accord du 2 octobre 2001 modifié relatif à l'organisation sociale du groupe CDC, dument représentées par les signataires agissant en qualité de délégués syndicaux du groupe Caisse des dépôts :

La CGT, représentée par :
Jean Philippe GASPAROTTO

La CFDT, représentée par :
Patrick BOREL :

Fatima BAOUZ

La CFE-CGC, représentée par :
Philippe GOUTAS

L'UNSA, représentée par :
Salomé VAILLANT