



ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES DANS LE GROUPE CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS

Entre :

- Monsieur Augustin de ROMANET, Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, représentant l'ensemble des entités entrant dans le périmètre de l'accord du 18 juin 2008 relatif à l'organisation sociale du Groupe CDC,

 d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives des personnels du Groupe CDC en la personne de :

pour la CGT :

pour la CFTC :

pour FO :

pour la CFDT :

pour la CFE-CGC :

pour l'UNSA Groupe :

Chrysothyl
 Sylvie
 PREVOST
 RATHIER
 Jean Zinsou
 Patrick BOREL
 Claude Nabat
 Michel SURCOY
 Luc DESSENNE

(Note: The above names are accompanied by handwritten signatures and some are crossed out with lines.)

agissant en qualité de délégués syndicaux du Groupe CDC,

d'autre part,

il a été convenu le présent accord collectif.

Sommaire

PREAMBULE	4
I. LES ACTEURS ET LES INSTANCES DE LA GPEC (GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES)	6
II. INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU GROUPE ET LES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI	7
A. La Commission de suivi de l'emploi et des métiers du CMIC : Instance de suivi de la démarche GPEC	7
B. Modalités d'information des instances représentatives du personnel des entités du Groupe et des instances de concertation de l'Etablissement public	8
C. Confidentialité	8
D. Formation des membres de la Commission de suivi de l'emploi et des métiers	8
III. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU GROUPE	9
A. Anticiper les impacts des évolutions des activités du Groupe sur les métiers et les compétences	9
1. Connaissance de l'existant en termes d'effectifs	9
2. Vision prospective des besoins en effectifs	10
B. Donner de la visibilité sur les activités et métiers du Groupe et leur évolution : une approche par filières métiers	10
1. L'animation des filières métiers	10
2. Les référentiels des filières métiers et des macro-compétences Groupe	11
3. Des référentiels qui vivent dans le temps	11
C. Faciliter le développement professionnel des collaborateurs	12
1. Accompagnement des étapes clés de la vie professionnelle	12
a) Bilan d'étape professionnel	12
b) Valorisation des dispositifs « légaux » existants : bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	12
2. Renforcement de l'offre de formation	13
3. Transmission de compétences	13
a) Diversité/politique d'ouverture	13
b) Tutorat	14

J2
CP → PR
MDK A SR

Préambule

Pour le Groupe Caisse des dépôts, les ressources humaines sont un enjeu majeur de sa stratégie et de son ambition de développement. Le Groupe intervient dans de nombreux secteurs d'activités sur des métiers très diversifiés, se renouvelle, crée des filiales pour répondre aux nouvelles urgences du pays. Cette diversité ouvre de larges perspectives d'évolution et le Groupe attache une réelle importance à anticiper ces évolutions de métiers et de compétences qui permettront d'accompagner les nouveaux défis de son environnement et les nouvelles missions qu'il devra conduire.

Bien que non soumis à l'obligation légale d'engager des négociations triennales sur ce thème, le Groupe choisit la voie du dialogue social et de la négociation collective pour conduire une réflexion sur une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Il témoigne ainsi de sa volonté de se doter de dispositifs répondant à cet enjeu, afin notamment de lui permettre :

- D'accompagner l'adaptation progressive et permanente des compétences des collaborateurs aux évolutions de leurs emplois,
- De prévenir les écarts éventuels entre les besoins futurs en compétences et les ressources humaines actuelles du Groupe, aussi bien au niveau quantitatif que qualitatif,
- D'anticiper les évolutions de la pyramide des âges,
- De proposer des perspectives d'évolution élargies à l'échelle du Groupe.

L'attractivité est également au cœur des préoccupations du Groupe ; elle lui permettra de se doter des compétences dont il aura notamment besoin pour répondre aux évolutions de sa pyramide des âges.

La démarche GPEC s'inscrit, d'une manière cohérente et complémentaire, dans le cadre des politiques RH et sociales déjà développées au sein du Groupe (l'égalité professionnelle H/F, handicap, diversité).

Tout en prenant en compte les particularités des métiers ainsi que les spécificités et besoins propres de chaque entité du Groupe, le présent accord vise à renforcer la cohérence des politiques et des pratiques en vigueur par l'instauration d'un cadre de référence commun en matière de GPEC, répondant à une logique constante de transversalité visant à apporter de meilleures réponses en termes de reconnaissance et de possibilités d'évolution. Ce socle commun de dispositifs traduit l'ambition du Groupe sur un horizon de plusieurs années et pourra être élargi dans le temps.

La mise en place d'un accord GPEC passe par la définition et la mise en œuvre d'une méthodologie de travail partagée et cohérente avec les entités du Groupe qui s'appuie sur les meilleures pratiques en vigueur en matière de GPEC.

MJ
CH
JZ

ER → PR A SR

Les entités comprises dans le champ d'application de l'accord groupe CDC sur la GPEC restent soumises à l'obligation triennale de négocier un accord GPEC (si elles ont plus de 300 salariés). Cet accord ne se substitue pas aux règlements, accords ou usages d'entreprise en vigueur dans les différentes entités du Groupe Caisse des dépôts mais propose une base commune à l'ensemble des entités. Les points non traités dans le cadre de l'accord groupe devront l'être dans le cadre des accords d'entreprise.

Au travers de cet accord, le Groupe souhaite donner à ses collaborateurs les moyens d'être acteurs de la construction de leurs parcours professionnels, avec l'appui de la fonction Ressources Humaines et de leurs responsables hiérarchiques afin de leur permettre de développer leurs compétences et de maintenir un haut niveau d'engagement au travail, tout au long de leur vie professionnelle.

JZ SA
CP PB
K CN MD
A

I. Les acteurs et les instances de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Les parties signataires entendent réaffirmer par le présent accord la nécessaire coopération entre l'ensemble des acteurs. Cette coopération s'appuie sur les dispositifs de GPEC mis en place au niveau du Groupe et au niveau de chaque entité :

- **La Direction Générale du Groupe** définit les orientations stratégiques du Groupe et pilote leur mise en œuvre,
- La fonction Ressources Humaines :
 - o la **DRH Groupe** définit la politique RH du Groupe, en lien avec les DRH de l'Etablissement public et des filiales. Elle est responsable de la mise en œuvre des dispositifs de GPEC au niveau du Groupe ;
 - o **les RH des entités** accompagnent les collaborateurs dans leur évolution professionnelle en déclinant les dispositifs GPEC Groupe dans leur entité,
- **L'encadrement** contribue à la vision anticipatrice du Groupe en exprimant les besoins de compétences et accompagne les collaborateurs dans leur évolution professionnelle,
- **Le collaborateur** doit pouvoir être acteur dans la construction de son parcours professionnel et dans le développement de ses compétences,
- **Les organisations syndicales** participent à la démarche de GPEC. Elles sont, dans ce cadre, informées sur les orientations stratégiques du Groupe, leur impact sur l'emploi et les dispositifs d'accompagnement mis en place.

J2
CP RB S02
CN → D
mg JK A

II. Information des instances représentatives du personnel sur les orientations stratégiques du Groupe et les effets prévisibles sur l'emploi

Les instances représentatives du personnel sont informées des évolutions à court et moyen terme du Groupe et de ses entités et de leur impact sur l'emploi. Elles participent au suivi des actions de GPEC prévues par le présent accord.

A. La Commission de suivi de l'emploi et des métiers du CMIC : Instance de suivi de la démarche GPEC

Dans le prolongement de ses attributions définies par l'accord relatif à l'organisation sociale du Groupe Caisse des dépôts du 18 juin 2008, la Commission de suivi de l'emploi et des métiers est l'instance compétente en matière de GPEC au niveau du groupe.

Elle examine, chaque année au deuxième trimestre au cours d'une ou plusieurs réunions, la mise en œuvre des dispositions du présent accord. Dans ce cadre, elle est informée :

- du contexte économique, technologique et juridique dans lequel s'inscrit l'activité du groupe : projets de développement, missions nouvelles, activités en croissance ou en diminution ;
- de la stratégie du Groupe et de ses entités à court et moyen terme et de ses impacts prévisibles sur l'emploi.
- des perspectives d'évolution des métiers et des compétences,
- du bilan des actions de GPEC menées sur la période écoulée et les prochaines étapes prévues (notamment sur le bilan d'étape professionnel, le tutorat) ;
- des évolutions des référentiels métiers et des macro-compétences ;
- des éléments de cartographie des filières ;
- des impacts prévisibles sur les filières et les compétences

Par ailleurs, les accords GPEC des entités ainsi que leurs modifications éventuelles sont systématiquement communiqués à la Commission de suivi de l'emploi et des métiers.

Au-delà du compte-rendu de la Commission qui sera transmis au CMIC, les travaux de la Commission peuvent faire l'objet d'une information au CMIC.

Handwritten notes in blue ink:
JZ
CP
MD
PB
SA
A

B. Modalités d'information des instances représentatives du personnel des entités du Groupe et des instances de concertation de l'Etablissement public

Les éléments présentés à la Commission de suivi de l'emploi et des métiers peuvent faire l'objet d'une présentation dans le cadre des instances représentatives du personnel des entités du Groupe (Comités d'entreprise, Délégations uniques du personnel, CMPC/CT de la CDC) relative notamment :

- au contexte économique, technologique et réglementaire dans lequel évolue le Groupe,
- aux orientations stratégiques du Groupe, pour les trois années à venir,
- à l'état des lieux des ressources humaines du Groupe sur l'année écoulée,
- à l'impact global de la stratégie sur l'emploi.

Les CHSCT des entités seront informés des sujets qui relèvent de leur champs de compétences, dans le respect des attributions qui sont les leurs.

Les informations précisées ci-dessus pourront être déclinées et détaillées pour le périmètre de chaque entité.

C. Confidentialité

Les membres de la Commission de suivi de l'emploi et des métiers sont tenus à une obligation de confidentialité et de discrétion au regard des informations à caractère confidentiel ou à diffusion restreinte et identifiées comme telles, dont ils ont connaissance et s'en interdisent toute divulgation, sous quelque forme que ce soit.

D. Formation des membres de la Commission de suivi de l'emploi et des métiers

Une démarche de GPEC repose sur l'adoption d'un lexique commun permettant à l'ensemble des acteurs de travailler sur des définitions partagées.

Afin de garantir au mieux la réussite de cette démarche, un dispositif de formation et d'information est prioritairement proposé aux acteurs clés de la GPEC du Groupe (Direction Ressources Humaines et membres de la commission de suivi de l'emploi et des métiers au sein du groupe CDC).

JE
EP → PR SR
CH → MP JJ A

Cette disposition est complémentaire des actions de formation spécifiques menées par les instances représentatives du personnel pour leurs représentants ou au droit à des actions de formations que ces derniers tiennent en application de dispositions légales, réglementaires ou, le cas échéant, conventionnelles.

III. Les dispositifs d'accompagnement au service des orientations stratégiques du Groupe

Le Groupe s'engage à mettre en place les dispositifs d'accompagnement dans une logique de transversalité afin d'atteindre les objectifs suivants :

- anticiper les impacts des évolutions des activités du Groupe sur les métiers et les compétences,
- donner de la visibilité sur les activités et métiers du Groupe et leur évolution,
- faciliter le développement professionnel des collaborateurs.

A. Anticiper les impacts des évolutions des activités du Groupe sur les métiers et les compétences

Le Groupe s'engage dans une démarche prospective et pérenne, notamment en développant des études visant à analyser les écarts entre les effectifs actuels du Groupe (dimensions quantitative et qualitative) et ses besoins futurs. L'analyse des écarts identifiés conduit à la définition de plans d'actions transversaux et des moyens associés.

1. Connaissance de l'existant en termes d'effectifs

Un état des lieux quantitatif et qualitatif sur les effectifs et leur répartition par filière métier est produit tous les ans, qui permettra une vision consolidée de l'existant, partagée avec la Commission de suivi de l'emploi et des métiers.

Dans ce cadre et afin de permettre le pilotage RH du Groupe à court et moyen terme, la DRH Groupe met en œuvre un reporting social partagé par l'ensemble des entités.

JZ
CP
MD
PB
SA
ER
A

2. Vision prospective des besoins en effectifs

Le Groupe engage une réflexion sur les évolutions de ses activités et leurs impacts sur les différentes filières métiers. Une vision prospective consolidée des besoins en effectifs, sera présentée à la Commission de suivi de l'emploi et des métiers.

Les tendances d'évolution des effectifs et des compétences au sein de chaque filière métier sont élaborées à partir des orientations stratégiques à 3 ans du Groupe et des évolutions prévisibles de son contexte. Elles sont construites à partir d'échanges entre la DRH Groupe, la Direction de la Stratégie, les Directions des entités et leur DRH.

B. Donner de la visibilité sur les activités et métiers du Groupe et leur évolution : une approche par filières métiers

Dans un souci constant d'apporter une vision cohérente et transversale des activités du Groupe et de promouvoir un langage commun autour des métiers et des compétences, la démarche de GPEC est basée sur une approche par filières métiers.

1. L'animation des filières métiers

L'animation des filières métiers est un élément essentiel pour la mise en place d'une gestion des RH par bassin d'emploi transversal et géographique qui vient en complément de la gestion des RH des entités.

Les filières métiers transversales ont été définies dans une logique de proximité de missions et de compétences.

La DRH Groupe a choisi de démarrer l'analyse par des filières transversales prioritaires. Les filières prioritaires ont été identifiées sur la base de leur caractère transversal aux entités du Groupe. La liste des filières métiers prioritaires sera complétée régulièrement par d'autres filières selon les évolutions des orientations stratégiques du Groupe.

L'analyse au sein de ces filières portera principalement sur les métiers à fort enjeu pour le Groupe : métiers en croissance / décroissance, métiers impactés dans leurs compétences par les évolutions d'activités, métiers en émergence.

Des comités filières transversales sont mis en place pour ces filières prioritaires. Ils sont composés de représentants RH et d'opérationnels des filières concernées. Ils constituent des instances d'échange entre les entités du Groupe qui ont pour mission d'identifier les évolutions susceptibles d'impacter la filière, que l'origine de ces évolutions soit interne ou bien externe, d'anticiper les besoins sur les métiers et d'identifier les plans d'actions nécessaires pour répondre à ces évolutions. Ils peuvent proposer des actions de formation aux besoins générés par ces évolutions.

JZ
SR
ep
D
PB
A

2. Les référentiels des filières métiers et des macro-compétences Groupe

L'ensemble des filières métiers du Groupe est représenté dans le référentiel des filières métiers du Groupe. Ce référentiel a été élaboré avec les entités du Groupe en cohérence avec les référentiels existants.

Commun à toutes les entités, il vise à donner une vision globale des filières métiers présentes au sein du Groupe et de leur déclinaison en grandes familles de métiers constituées selon une logique de proximité de missions et de compétences.

Il est ainsi la référence commune à partir de laquelle peuvent s'effectuer au niveau du Groupe les différentes études et analyses dans le cadre de la GPEC.

A ce jour, le référentiel des filières métiers est organisé en 21 filières métiers et une centaine de familles.

Un référentiel de macro-compétences est en cours d'élaboration. Son objectif est d'identifier les compétences nécessaires dans l'exercice du métier actuel, et garantir un langage commun pour faciliter la compréhension entre les référentiels spécifiques des entités du Groupe.

Par ailleurs, il permet de mettre en lumière les proximités de compétences au sein d'une filière et entre les filières et renforcer ainsi le développement et la mise en œuvre de projets d'évolution.

Cette vision sur les compétences permettra de mettre en place des actions de formation plus ciblées et notamment à l'échelle du Groupe.

Ces référentiels permettent de construire des passerelles au sein de chaque filière et entre les différentes filières et donc de faciliter le développement de parcours professionnels au sein du Groupe pour les collaborateurs.

3. Des référentiels qui vivent dans le temps

La DRH groupe souhaite aujourd'hui accompagner les professionnels RH des entités du Groupe dans l'appropriation de ces référentiels.

Les référentiels des filières métiers du Groupe et des macro-compétences seront mis à jour afin de tenir compte des évolutions des métiers et compétences du Groupe.

Les travaux sur les référentiels sont présentés chaque année à titre d'information à la Commission de suivi de l'emploi et des métiers.

Handwritten blue ink notes and signatures at the bottom of the page. The notes include 'JZ SR', 'ep', 'CN', 'PB', and 'm'. There are also several scribbles and signatures below a horizontal line.

C. Faciliter le développement professionnel des collaborateurs

Afin de mieux répondre aux attentes des collaborateurs en matière de développement professionnel, le Groupe s'engage à capitaliser sur les dispositifs RH existants et à en développer de nouveaux.

1. Accompagnement des étapes clés de la vie professionnelle

Les dispositifs décrits ci-dessous ont pour objectif d'aider le collaborateur à préparer son parcours professionnel en tenant compte à la fois des besoins du Groupe et des évolutions de ses métiers à moyen terme, et de ses propres attentes et compétences.

a) Bilan d'étape professionnelle

La mise en place d'un bilan d'étape professionnel correspond à la volonté de la DRH Groupe de promouvoir un échange régulier entre le collaborateur et un représentant de la fonction RH de son entité au sujet de la construction de son parcours.

Les professionnels de la fonction RH sont formés à une méthodologie commune de conduite de ces entretiens et aux métiers et compétences du Groupe et leurs évolutions. Ils partagent cette connaissance avec les collaborateurs afin de leur permettre de se positionner en fonction de leur expérience et de leurs souhaits d'évolution.

Cet entretien complète les échanges entre le collaborateur et son manager sur l'atteinte des objectifs, les besoins en formation et l'évolution professionnelle.

Le bilan d'étape sera organisé à la demande du collaborateur, sous réserve de l'accord de sa Direction des Ressources Humaines. Il est de droit tous les 5 ans pour les collaborateurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté sur leur poste.

Un collaborateur qui se verra refuser un bilan d'étape professionnel pourra saisir la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Un guide de préparation à cet entretien commun à toutes les entités du Groupe, est mis à la disposition des collaborateurs concernés.

b) Valorisation des dispositifs « légaux » existants : bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le bilan de compétences et la VAE contribuent à la reconnaissance des compétences et à la réflexion sur les parcours professionnels. Le Groupe souhaite les valoriser.

JZ SR
EP CD M
A

Des actions de formation, d'information et de communication sont organisées afin de mieux faire connaître ces dispositifs, leur intérêt et leur fonctionnement.

Les représentants de la fonction RH accompagnent les collaborateurs concernés par la VAE ou le bilan de compétences sur leur orientation professionnelle et dans le choix des formations adaptées à leur besoin.

2. Renforcement de l'offre de formation

Le Groupe réaffirme l'importance de la formation comme levier de développement des compétences des collaborateurs en lien avec les évolutions des métiers et au service des axes stratégiques du Groupe. La formation permet aux collaborateurs d'acquérir, tout au long de leur vie professionnelle, un portefeuille de connaissances et compétences sur lequel ils peuvent s'appuyer lors des moments clés de leur parcours professionnel.

La DRH Groupe développe des actions de formation qui portent sur les filières métiers et l'accompagnement sur des thématiques stratégiques transversales afin de positionner la formation sur les enjeux d'avenir.

Dans un objectif de cohérence avec les axes stratégiques de développement et d'adaptation aux évolutions des métiers, les plans de formation des entités du Groupe intègrent les travaux conduits dans le cadre de la GPEC au niveau du Groupe CDC.

Les partenaires sociaux sont associés à la définition des politiques de formation dans les conditions prévues dans chacune des entités.

La DRH Groupe veillera à ce qu'aucune forme de discrimination, notamment fondée sur le genre, ne fasse obstacle à l'égalité d'accès à la formation dans le Groupe.

3. Transmission de compétences

a) *Diversité/politique d'ouverture*

Le Groupe s'engage à privilégier la formation en alternance par les entités du Groupe pour développer l'insertion des jeunes, dans toutes les catégories professionnelles.

Par ailleurs, un accès aux offres d'emplois du Groupe est donné aux apprentis et stagiaires. Une priorité est accordée à leur candidature par rapport au recrutement externe sous réserve de leurs compétences et de leur adéquation au profil du poste.

52 Pour capitaliser sur les apprentissages et les stages effectués au sein du Groupe, un vivier d'apprentis et de stagiaires est constitué.

b) *Tutorat*

Le tutorat constitue un dispositif de la GPEC dans le transfert de compétences. Il favorise le maintien du capital de compétences et la transmission des savoirs et des pratiques professionnelles.

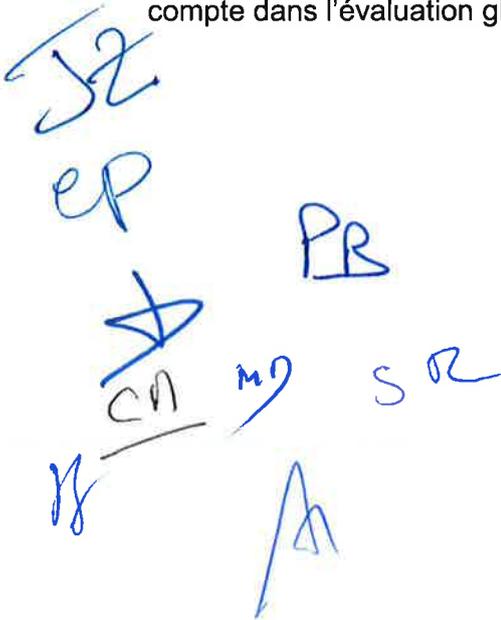
Le tutorat a pour objectif d'accompagner les collaborateurs dans une situation de changement professionnel (accueil/intégration, changement de fonction,...)

Les actions de tutorat confiées à un collaborateur 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 du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité.

Le Groupe s'engage à promouvoir et encourager l'identification et la valorisation des activités de tutorat par la mise en place d'actions de formation Groupe des tuteurs et par la création d'une communauté des tuteurs. Par ailleurs, la mission de tutorat sera prise en compte dans l'évaluation globale des objectifs annuels.



IV. Dispositions générales

A. Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel privé et public des différentes entités entrant dans le périmètre social du groupe défini par l'accord du 18 juin 2008 sur l'organisation sociale du Groupe Caisse des dépôts, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles propres à chaque statut du personnel.

B. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature, après consultation des instances représentatives du personnel concernées.

C. Communication sur l'accord

Les dispositions du présent accord font l'objet d'une communication afin que ses objectifs et modalités soient connus et partagés par l'ensemble des acteurs. Cette communication doit rendre l'accord lisible et compréhensible par tous.

D. Adhésion/Révision/Dénonciation

1. Adhésion

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.

2. Révision

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

JZ

EP
N
D
M
PB
S
A

Elle doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision. Les parties contractantes doivent se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande.

3. Dénonciation

- 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.

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.

- 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.

JZ PB
CP CN MD
SR
JF
A

E. 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 entités et de deux 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.

F. Dépôt de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

JZ
EP RB
CP MD
SR A

Fait à Paris le 17 FEV. 2012

En 4 exemplaires

Pour le Groupe Caisse des Dépôts

Augustin de ROMANET
Directeur général de la Caisse
des dépôts et consignations

Pour les organisations syndicales représentatives des personnels du Groupe CDC

pour la CGT :

pour la CFTC :

pour FO :

pour la CFDT :

pour la CFE-CGC :

pour l'UNSA Groupe :

Handwritten signatures and names in blue ink:
- *Christel PIREVOST*
- *Sylvie RATHIER*
- *John Zimson*
- *Patrick BOHEL*
- *Claude Nalat*
- *Patrick GONDON*
- *Luc DESSENNE*
- *Michel DUPLOUY*
- *Jayson*