



**Accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels de l'Etablissement public Caisse des dépôts par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite**

Il a été convenu le présent accord entre :

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de le Lille – 75007 Paris, représentée par Pierre-René LEMAS, agissant en qualité de Directeur général,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PRL", "ML", and a circled "NF".

## Préambule

A l'occasion du Comité technique national extraordinaire du 10 mars 2017, le Directeur général a présenté les conclusions issues de la communication de la Cour des comptes relative aux dépenses de fonctionnement de l'Etablissement public CDC, rendue publique le 7 mars dernier.

Dans le cadre de la recommandation n°1 de cette communication, la Cour des comptes enjoint la CDC de « mettre un terme sans délai aux irrégularités constatées au titre du versement d'indemnités sans base réglementaire ». Au travers de cette recommandation, elle met en cause les irrégularités entachant deux dispositifs indemnitaires bénéficiant aux fonctionnaires de la CDC, en tant qu'ils ne sont fondés sur aucune base législative ou réglementaire en permettant le versement :

- Les dispositifs d'indemnité de départ à la retraite (IDR) ;
- Les dispositifs d'indemnité liés à la mobilité géographique.

A l'issue des échanges contradictoires avec la Cour, l'engagement a été pris, concernant ces dispositifs, d'« y mettre un terme dans le cadre d'une approche progressive à l'issue d'une concertation avec les représentants des personnels, sauf intervention législative ou réglementaire donnant à ces indemnités une base juridique », la Cour ajoutant, dans sa communication, que « cet engagement soit rapidement suivi d'effets ».

Lors du CTN du 10 mars 2017, le Directeur général de la CDC a exposé la portée de l'engagement ainsi pris et a dessiné, en conséquence, le cadre de la négociation qu'il entendait mener avec les représentants du personnel en vue de mettre fin à ces dispositifs en bon ordre.

Sur la base d'un fonds documentaire important, permettant de disposer de toutes les statistiques utiles à la discussion ainsi que de tableaux de simulation complets, plusieurs réunions de négociation associant l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'Etablissement public se sont tenues.

Elles ont permis d'aboutir à une série de mesures, dont la pleine application reposera sur une disposition législative rendant applicables de plein droit à tous les agents les accords sociaux visant à mettre en cohérence les règles sociales dont relèvent les différentes catégories de personnel.

Le présent accord traite des évolutions à apporter pour mieux accompagner les parcours professionnels des personnels de l'Etablissement public Caisse des dépôts par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite. Il sera prolongé par un second accord portant, pour sa part, sur les évolutions à apporter aux dispositifs d'indemnité liés à la mobilité géographique, dont la négociation interviendra dès septembre 2017 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
BL  
APL  
L7. (with a circled 'L')

De manière générale, les parties s'entendent sur les orientations suivantes :

- la nécessité de définir des mesures alternatives permettant, dans le même esprit que l'IDR actuelle, de récompenser l'engagement durable des personnels au service du groupe CDC.
- l'impératif de s'appuyer, pour ce faire, sur des dispositifs dont la légalité ne fait aucun doute, notamment l'épargne-retraite et l'intéressement.
- l'objectif de trouver des solutions identiques pour les personnels publics et privés, par souci d'équité au sein d'une même communauté de travail.
- l'intérêt de traiter à la fois la situation des agents ayant vocation à partir à la retraite dans les toutes prochaines années, par des mesures de transition particulières, et celle des agents ayant tout un parcours de carrière à accomplir, à la faveur de mesures pérennes.

L'enjeu n'étant pas pour la CDC de rechercher une économie budgétaire mais de se mettre en conformité avec les injonctions de la Cour des comptes et de respecter le cadre légal et réglementaire, il a été convenu que l'effort budgétaire jusqu'ici consacré par l'employeur au titre de l'IDR serait réemployé pour faire monter en puissance des mesures alternatives permettant aux agents de préparer financièrement leur départ à la retraite et de reconnaître les services rendus.

Dans ce cadre, deux volets seront mis en œuvre en parallèle :

- la mise en place de mesures de transition, permettant de traiter la situation des agents ayant vocation à partir à la retraite dans les toutes prochaines années.
- la mise en place d'un socle de mesures pérennes, permettant aux agents de se constituer une épargne retraite au fil de leur carrière.

L'ensemble des mesures prises ont vocation à entrer en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour l'ensemble des personnels. Leur mise en œuvre suppose l'intervention, en lieu et place des dispositions antérieurement définies pour l'IDR, de :

- Un avenant à l'accord relatif au PERCO et un avenant à l'accord relatif au PEE au sein de l'Etablissement public ;
- Un avenant à la convention collective des salariés de l'Etablissement public.

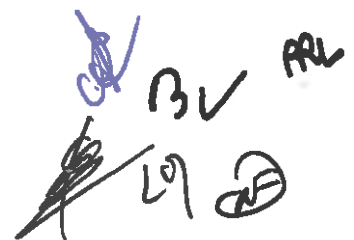
### **Chapitre 1<sup>er</sup> : Mesures de transition**

Le présent chapitre comporte la mise en place de 4 mesures de transition.

**1.1. La première mesure consiste à maintenir pour les agents partant en retraite d'ici le 31 décembre 2021 inclus le versement de montants d'IDR selon des modalités dégressives qui répondent à l'engagement pris devant la Cour des comptes d'organiser la sortie du dispositif « de manière progressive ».**

- Pour l'année 2017, qui est la dernière de l'accord-cadre en cours et l'année de négociation du présent accord de transition, l'ensemble des règles de versement des IDR restent inchangées.

Cette clause conservatoire, valant jusqu'au 31 décembre 2017, doit permettre aux agents ayant envisagé de partir à la retraite à brève échéance de disposer d'une visibilité suffisante s'agissant de leurs conditions de départ d'ici la fin de l'année, en comparaison des mesures dont ils pourraient bénéficier pour les années suivantes.



- **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les agents de la CDC partant en retraite continueront de bénéficier de versements d'IDR dans les conditions suivantes.**

Les agents partant en retraite continueront de bénéficier du versement d'un montant d'IDR « simple » et/ou « supplémentaire »<sup>1</sup>, tel qu'il résultera de l'ensemble des règles de calcul appliquées en 2017 (y compris celles appliquées aux agents à temps partiel), limité à 70 % en 2018, 60 % en 2019, 50 % en 2020 et 40 % en 2021.

Le maintien de ces versements vise à prendre en considération la situation des agents qui n'auront pas le temps, par définition, de bénéficier sur plusieurs années des mesures exposées au 1.2. (abondement amélioré de l'employeur au PERCO).

**1.2. La deuxième mesure consiste à instaurer un dispositif d'abondement de l'employeur au PERCO amélioré pour les agents ayant une ancienneté significative au sein du groupe et partant à la retraite à court terme, leur permettant de se constituer une épargne retraite significative.**

Les parties conviennent ainsi de l'intérêt de faire monter en puissance l'outil PERCO, conforme au droit actuel. Cet outil est en effet le plus pertinent, en tant qu'il permet de préparer sa retraite dans des conditions financières permettant de bénéficier d'un capital ou d'une rente, et qu'il repose sur une base juridique incontestable et valant pour tous les personnels de l'Établissement public, quel que soit leur statut, depuis l'intervention de l'article 151- XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

Il a en outre le triple avantage pour les agents de rester dans la logique de reconnaissance, au moment du départ à la retraite, de l'ampleur de leur carrière accomplie au sein du groupe CDC, de pouvoir être conservé même en cas de mobilité en dehors du groupe CDC et, dans certains cas limitativement prévus par la loi, de pouvoir être utilisé avant même le départ à la retraite pour des projets personnels.

Enfin, cet outil offre à l'employeur des marges de manœuvre encore significatives au regard des règles actuellement en vigueur au sein de l'Établissement public, même si son amélioration ne saurait avoir pour effet de se substituer purement et simplement à l'équivalent attendu du versement de l'actuelle IDR, au regard de la nature différente de l'objet même des dispositifs, de la nécessité d'éviter tout effet de substitution et compte-tenu de l'encadrement des abondements de l'employeur au PERCO par le Code du travail<sup>2</sup>.

Dans cette perspective, les parties décident que les règles suivantes seront instituées par avenants aux actuels accords relatifs au PERCO et au PEE au sein de la CDC.

<sup>1</sup> Les IDR supplémentaires ont une vocation sociale en permettant d'accompagner financièrement la retraite des agents suivants :

- les fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et n'ayant pu être reclassés ;
- les parents d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % à condition qu'ils aient, pour cet enfant, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées par l'article R. 37 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et qu'ils aient accomplis 15 années de service effectif ;
- les fonctionnaires atteints (ou leur conjoint) d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, sous réserve que le fonctionnaire concerné ait accompli 15 ans de service effectif ;
- les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées.

Les fonctionnaires parents de trois enfants et plus, pouvant bénéficier d'un départ anticipé dans les conditions prévues par les textes régissant les régimes de retraite, perçoivent également cette indemnité supplémentaire.

<sup>2</sup> L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant qui a été versé par l'épargnant. Il ne peut pas être supérieur à un plafond de 6 276,48 € (chiffre 2017).

Au cours de la période 2018-2021, des **règles d'abondement PERCO plus avantageuses** seront mises en place pour tout agent répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- **présenter au moins 15 années d'ancienneté au sein du groupe CDC au moment de son départ à la retraite.** L'ancienneté est en effet un critère juridiquement admis pour opérer une différenciation des règles et niveaux d'abondement pratiqués par l'employeur au bénéfice des collaborateurs. C'est en outre un critère qui entraine très directement dans le calcul de l'IDR. Enfin, il est légitime que l'effort financier de l'employeur se concentre sur les agents ayant durablement servi le groupe CDC, dans une logique de reconnaissance des services rendus.
- **être à 5 ans au plus de l'âge d'ouverture des droits à la retraite lui étant légalement applicable.**

Les agents répondant à ces conditions pourront bénéficier d'une règle et d'un plafond d'abondement de l'employeur sur leur PERCO nettement plus favorables que ceux actuellement prévus par l'accord PERCO de la CDC :

- l'abondement annuel de l'employeur correspondra à la règle maximale prévue par le Code du travail, à savoir, au regard des textes applicables à ce jour, **300 % de la somme placée par l'agent sur son PERCO.**
- Le plafond d'abondement sera porté au niveau maximal prévu par le Code du travail pour le PERCO, à savoir **6 276,48 € (chiffre 2017)**. Afin de tenir compte de ce nouveau plafond d'abondement relatif au PERCO, le plafond commun aux deux produits d'épargne salariale (PERCO-PEE) sera porté à **7000 €**. L'indexation sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale sera explicitement prévue.

Ces règles et plafonds d'abondement favorables vaudront dans la limite de 5 exercices annuels.

### **1.3. La troisième mesure consiste, pour ces mêmes agents, à les accompagner dans leur effort d'épargne sur le PERCO**

Conscientes que le dispositif d'abondement amélioré au PERCO joue à la condition que le collaborateur fasse lui-même un effort d'épargne, les parties s'accordent pour mettre en place un dispositif d'accompagnement financier en fin de carrière facilitant cet effort.

Cet accompagnement financier prendra la forme de deux mesures :

- L'abondement amélioré au PERCO décrit au 1.2. pourra être généré par les versements mensuels programmés mais également par **placement de tout ou partie de la prime d'intéressement** perçue par le collaborateur. L'introduction de cet abondement de l'employeur sur les sommes issues de l'intéressement permettra de faciliter l'exercice d'épargne par le collaborateur.
- Sur la période 2018-2021, les agents bénéficieront d'une **prime exceptionnelle de fin de carrière de 1.250 € bruts par an**, à compter de leur année d'entrée dans le dispositif d'abondement au PERCO amélioré (mesure 1.2.) et jusqu'à leur année de départ à la retraite. Cette prime exceptionnelle sera majorée de 500 € pour tous les personnels, publics comme privés, dont la rémunération nette est inférieure ou égale à la rémunération nette afférente à l'indice terminal de la catégorie C (calculée en faisant la somme du traitement judiciaire, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et de la prime de fonctions et de technicité).

BV  PRL 

#### **1.4. La quatrième mesure consiste à faire bénéficier les agents partant à la retraite en carrière longue de 2018 à 2021 d'une mesure d'accompagnement de fin de carrière exceptionnelle**

Les parties conviennent d'attribuer aux agents entrant dans ce champ des jours d'accompagnement de fin de carrière dans les conditions suivantes :

- **5 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 15 ans d'ancienneté groupe CDC.
- **10 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté groupe CDC.
- **15 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 30 ans d'ancienneté groupe CDC.
- **20 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 40 ans d'ancienneté groupe CDC.

Ces jours seront utilisés en temps, en une seule fois, dans la période précédant immédiatement le départ à la retraite.

#### **1.5. Procédure et modalités de mise en œuvre**

Les agents souhaitant bénéficier du dispositif d'abondement PERCO amélioré défini au 1.2. et de la prime exceptionnelle prévue au 1.3. devront formuler leur demande par courrier à destination de la DRH.

Cette demande devra comporter l'ensemble des éléments permettant de vérifier les deux conditions d'éligibilité définies à l'article 1.2.

Les différentes étapes de la procédure ainsi que les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures prévues au titre du présent chapitre feront l'objet de fiches techniques, établies après concertation avec les parties signataires de l'accord.

### **Chapitre 2 : Mesures pérennes**

Au-delà de ces mesures de transition, les parties soulignent l'intérêt d'installer des mesures pérennes permettant aux agents de se constituer une épargne retraite au fil de leur carrière, conformément aux orientations régulièrement réaffirmées par les pouvoirs publics au cours des dernières années.

Dans cette perspective, il est décidé de mettre en place les 5 mesures suivantes.

#### **2.1. La direction se fixe pour objectif qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les personnels puissent bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite de droit commun.**

Les salariés de la CDC percevront en effet une indemnité de départ à la retraite dans les conditions prévues par l'article L. 1237-9 du Code du travail.

Dans un souci d'équité au sein d'une même communauté de travail, la direction s'engage à déterminer les modalités permettant de faire bénéficier les fonctionnaires de la CDC du même avantage financier à partir de 2022, soit au terme de la période de transition. Cette extension devra s'opérer dans le cadre d'une disposition conventionnelle expresse fondée sur une disposition législative rendant applicables de plein droit à tous les agents les accords sociaux visant à mettre en cohérence les règles sociales dont relèvent les différentes catégories de personnel.

Si une telle disposition législative n'intervenait pas d'ici la fin de l'année 2019, les parties s'engagent à réunir une commission de suivi de l'accord spécifique, aux fins de définir un autre type de dispositif d'accompagnement des fins de carrière applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, commun aux agents publics et privés de l'Etablissement public.

**2.2. Tous les personnels pourront bénéficier d'un abondement de l'employeur en cas de versement de tout ou partie de leur prime d'intéressement sur le PERCO.**

Cette règle d'abondement sur l'intéressement introduite au titre des mesures de transition (cf 1.3) vaudra de manière pérenne, selon les règles et plafond prévus par l'accord PERCO.

Cette règle nouvelle d'abondement facilitera la constitution par les agents de leur épargne retraite tout au long de la carrière.

**2.3. Le dispositif d'abondement PERCO amélioré prévu au titre des mesures de transition sera maintenu à l'identique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Les règles et plafonds d'abondement au PERCO plus avantageux, tels que prévues au 1.2., seront maintenus à l'identique à titre pérenne, pour tous les agents répondant aux mêmes deux conditions que celles posées au 1.2.

**2.4. Tous les personnels bénéficieront d'un versement unilatéral de la CDC sur leur PERCO.**

Le Code du travail prévoit désormais la faculté pour l'employeur d'effectuer un versement initial et des versements périodiques sur le PERCO des collaborateurs. Le montant total de ces versements ne peut toutefois pas dépasser 784,56 € par an (chiffre 2017). Ces versements unilatéraux sont obligatoirement identiques pour tous les agents.

Dans ce contexte, les parties conviennent de l'intérêt pour la CDC d'encourager non seulement l'ouverture des PERCO par tous les agents mais aussi son alimentation régulière tout au long de la carrière. Ce sont les raisons pour lesquelles la direction s'engage à utiliser cet outil dans les conditions suivantes.

Par une campagne d'information dédiée, tous les collaborateurs seront invités à ouvrir un PERCO à compter de 2018.

Des versements unilatéraux seront réalisés par l'employeur à compter de 2022 :

- Le versement s'élèvera à 450 €. Pour tous les agents ne bénéficiant pas du dispositif de PERCO amélioré (cf 1.2 et 2.3), ce montant n'entrera pas dans le cadre du plafond d'abondement fixé par l'accord relatif au PERCO ni dans le cadre du plafond commun fixé pour les deux produits d'épargne salariale (PERCO et PEE).
- Il sera indexé sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), permettant son augmentation régulière.

Les parties conviennent de discuter, au terme de la période transitoire s'écoulant jusqu'au 31 décembre 2021, des conditions dans lesquelles le montant de 450 € pourrait, au-delà de son indexation, être réévalué sur la période ultérieure afin de poursuivre cet effort d'accompagnement, en prenant en compte tous les paramètres pertinents (démographie, montée en charge de l'épargne salariale...).

Ces efforts très significatifs de l'employeur marquent son souhait d'accompagner tous les agents dans la préparation de leur retraite et permettront à un agent ayant encore à dérouler sa carrière de se constituer, sans préjudice d'un effort de placement de sa part, une épargne retraite substantielle.

**2.5. La cinquième mesure pérenne consiste, pour les agents ayant souscrit un contrat Encouragement à la Prévoyance Individuelle (EPI) avant le 30 juin 2010, à neutraliser l'effet potentiel de leur inscription dans le dispositif d'abondement PERCO amélioré sur le droit à compensation.**

Il s'agit, pour ces collaborateurs, en cas d'ouverture d'un PERCO et d'abondement dans les conditions précitées (cf 1.2 et 2.3), de pouvoir continuer à bénéficier de la compensation prévue dans le dispositif EPI, à titre dérogatoire, nonobstant le maintien, par ailleurs, de toutes les autres conditions d'exclusion du bénéfice de la compensation.

Les modalités de versement de la compensation sont en effet prévues à l'article 16.1 de la notice d'information destinée aux adhérents du contrat EPI n°10 000 V souscrit par la Caisse des dépôts et consignations en son nom et pour le compte des personnes morales du groupe Caisse des Dépôts auprès de CNP Assurances.

Les règles actuellement posées pour les adhérents EPI au 30 juin 2010 prévoient que la CDC accorde une compensation en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans, sous réserve que :

- L'adhérent n'ait procédé à aucun rachat ;
- Il n'ait pas ré-adhéré à l'EPI après une première résiliation ;
- Il fasse partie des effectifs du groupe CDC à la date de son départ à la retraite.

A ces trois conditions, s'ajoute, à ce jour, celle prévue dans les conditions particulières du contrat EPI n°10 000 V spécifiques aux personnels de la CDC, qui stipule que l'adhérent n'ait pas opté depuis sa souscription pour des versements volontaires avec abondement sur le PEE et ou PERCO.

Dans ce contexte, la CDC s'engage à lever cette dernière réserve pour les agents choisissant de bénéficier d'un abondement de l'employeur sur le PERCO dans les conditions définies au 1.2 et 2.3.

Le règlement relatif à l'EPI sera modifié en ce sens.

## **2.6. Procédure et modalités de mise en œuvre**

Les agents souhaitant bénéficier du dispositif d'abondement PERCO amélioré défini au 2.3 devront formuler leur demande par courrier à destination de la DRH.

Cette demande devra comporter l'ensemble des éléments permettant de vérifier les deux conditions d'éligibilité rappelées à l'article 2.3.

Les différentes étapes de la procédure ainsi que les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures prévues au titre du présent chapitre feront l'objet de fiches techniques, établies après concertation avec les parties signataires de l'accord.



## Chapitre 3 : Dispositions générales de l'accord

### 3.1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives de l'Établissement public et aux agents ayant conservé le bénéfice des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM,
- aux fonctionnaires et aux agents de droit public, y compris ceux mis à (la) disposition de filiales du groupe CDC ou d'organismes extérieurs au groupe CDC ou d'organismes en vertu d'une disposition spécifique.

### 3.2. Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

### 3.3. Modification

Le présent accord est, par ailleurs, susceptible d'être modifié en cas :

- d'évolution significative des dispositions législatives ou réglementaires dans les domaines des retraites et/ou de l'épargne salariale ;
- de demande de révision de l'accord. Dans ce dernier cas, sont habilitées à engager la procédure de révision :

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

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

Celle-ci doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision. Les organisations syndicales représentatives et la direction de la CDC devront se réunir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord sont maintenues dans leur globalité et ne sont pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie et dont il sera partie intégrante.

### 3.4. 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 6 mois.

Lorsque le présent accord est dénoncé par la « partie employeur » ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de notification 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 24 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.

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. Il continue de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### 3.5 Suivi de l'accord

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

La commission se réunira selon une fréquence annuelle et sera informée des modalités d'application de l'accord et de données statistiques et budgétaires précises sur l'ensemble des mesures.

Par ailleurs, elle pourra se réunir, à titre exceptionnel, à la demande de la majorité qualifiée des membres des délégations des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 06 JUIL. 2017

En trois exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

  
Pierre-René LEMAS  
Directeur général

Pour les organisations syndicales habilitées à négocier :

La CGT : Denis VIGNETU LT 

La CFDT : Nbd' FRIES  
Edouard BOUTIER 

La CFE-CGC :

L'UNSA Groupe CDC :  Laurence DOROSIN,

Le SNUP : LEMASSON Annie 