

**AVENANT N°3 A L'ACCORD RELATIF
AU DROIT SYNDICAL ET AUX MOYENS SYNDICAUX
AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC
Applicable aux agents contractuels
sous le régime des conventions collectives**

Il a été convenu le présent avenant entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de le Lille – 75007 Paris, représentée par Paul PENY, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines de l'Etablissement public et du groupe CDC,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives CDC.

PREAMBULE

Les parties signataires s'entendent, dans le cadre du présent avenant, pour modifier les modalités de calcul des indemnités complémentaires des représentants du personnel exerçant leur mandat à temps complet définies par l'accord de l'accord 24 octobre 2013 modifié afin de tenir compte de l'introduction, en application de l'accord-cadre 2019-2021, d'un dispositif de part variable collective au bénéfice de l'ensemble des personnels non éligibles à la part variable individuelle.

Il est procédé, par ailleurs, à l'actualisation ou ajustement de plusieurs dispositions au regard de leur pratique dans le temps.

Article 1 : CHANGEMENT DE DENOMINATION

L'appellation « *la Direction des relations sociales* » est remplacée dans l'ensemble de l'accord par « *le Département des relations et de l'innovation sociales* ».

Article 2 : CALCUL DES INDEMNITES REPRESENTATIVES DE PVO

L'article 14-2-2 de l'accord 24 octobre 2013 modifié est revu comme suit :

« En application des dispositions de l'accord cadre 2019-2021, l'ensemble des personnels de l'Établissement public bénéficie d'une prime variable d'objectifs (PVO) relevant soit d'un dispositif de prime variable d'objectifs individuelle (PVOI) soit d'un dispositif de prime variable d'objectifs collective (PVOC) mis en place en 2019.

Selon les principes énoncés au premier alinéa de l'article 14-2-1 du présent accord :

- *Les permanents syndicaux qui ne percevaient pas de prime variable d'objectifs individuelle (PVOI) bénéficient d'une indemnité représentative reposant sur les PVO perçues durant l'exercice en cours dans leur classification d'appartenance calculée de la manière suivante :*
 - ***Lorsque plus des 2/3 des salariés d'une classification perçoivent une PVOI (66% ou plus de l'effectif du corps) :***
un permanent appartenant à cette même classification percevra une indemnité représentative de PVO égale au montant moyen des PVOI perçues par les bénéficiaires de PVOI appartenant à cette classification.

Cette modalité de calcul sera maintenue sous réserve que la majorité susvisée de salariés attributaires dans la classification ne diminue pas en deçà de 60%, auquel cas le mode de calcul appliqué sera celui défini à l'alinéa suivant.

- ***Lorsque moins des 2/3 des salariés d'une classification perçoivent une PVOI (moins de 66% de l'effectif de la classification) :***
un permanent appartenant à cette même classification percevra une indemnité représentative de PVO d'un montant égal au taux moyen de PVOC constaté (taux d'atteinte global moyen x taux cible de PVOC) dans cette classification d'appartenance pour l'exercice en cours appliqué à la rémunération de l'année au titre de laquelle la PVO est versée calculée en tenant compte de l'indice de rémunération et du 13ème mois.

- *Les permanents syndicaux qui, au titre de l'emploi qu'ils occupaient avant leur décharge totale d'activité, percevaient une prime variable d'objectifs individuelle (PVOI) continuent de bénéficier pendant la durée de leur mandat, du maintien de celle-ci à hauteur du dernier montant perçu.
Dans l'hypothèse où le montant ainsi versé serait inférieur au montant issu de l'application des dispositions prévues aux alinéas précédents appliquées à la classification d'appartenance du permanent syndical considéré, ce montant s'y substitue.*

En cas de début ou de fin de mandat en cours d'année, cette indemnité est proratisée en fonction de la durée pendant laquelle le représentant du personnel a exercé dans l'année ses fonctions à temps complet.

Cette indemnité, étant basée sur les moyennes des PVO versées aux agents sur l'année en cours, un temps de consolidation des données est nécessaire. En conséquence cette indemnité est versée en deux temps :

- *sur la paye du mois de mars sous la forme d'un acompte égal à 90% de la PVO versée en N-1,*
- *sur la paye du mois de juin, le solde si nécessaire, en fonction du résultat des modalités de calcul de la moyenne de PVO définie au présent article.*

Chaque année, une revue des taux d'attribution et des moyennes de PVO, versées par classification, sera présentée à la commission de suivi du présent accord.

Au-delà de ces dispositions, il est mis fin à tout autre versement d'indemnité selon des modalités d'extinction en usage dans l'Etablissement public. Il est aussi mis fin sans délais aux indemnités compensant des charges et contraintes particulières attachées à l'emploi et primes résultant d'une reconnaissance ponctuelle. Au moment de son entrée en permanence et de sa sortie, un point est réalisé avec chaque représentant sur sa situation en termes d'éléments de rétribution.

S'ajoutent les dispositifs conventionnels propres à la CDC (intéressement, accès au PEE, PERCO...). »

Article 3 : ARTICULATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'EXERCICE DU MANDAT POUR LES REPRÉSENTANTS NON PERMANENTS

Article 3-1 : LORS DE LA PRISE DE MANDAT

La dernière phrase de l'article 10-1 de l'accord du 24 octobre 2013 modifié est révisé de la manière suivante :

« Dans cette perspective, l'hypothèse notamment du recours à l'intérim interne sera étudiée, au regard, en particulier, des modalités d'exercice des mandats des représentants non permanents et de leurs activités dans les services. »

Article 3-2 : PENDANT L'EXERCICE DU MANDAT

Après le 6^{ème} alinéa de l'article 10-2 de l'accord du 24 octobre 2013 modifié, il est ajouté un nouvel alinéa dont les dispositions sont les suivantes :

« Chaque année, le département des relations et de l'innovation sociales organise un temps d'échange avec tout représentant du personnel le demandant et dont le temps de décharge ou de crédits d'heures représente plus de 30% d'un ETP, afin de faire le point sur le déroulement de son mandat et la bonne articulation entre ses différents temps de vie professionnelle. »

Le dernier alinéa de ce même article (devenu le 8^{ème} alinéa) est modifié ainsi :

« Tout représentant du personnel peut, par ailleurs et à sa demande, bénéficier d'un entretien avec la direction des ressources humaines de l'Établissement public et le département des relations et de l'innovation sociales. »

Article 3-3 DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Après le 4^{ème} alinéa de l'article 11 de l'accord du 24 octobre 2013 modifié, il est ajouté un nouvel alinéa dont les dispositions sont les suivantes :

« Dans le même esprit, il sera procédé également à un suivi des PVOI des salariés élus ou mandatés afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de situation atypique. »

Ce même article est complété par un dernier alinéa rédigé ainsi :

« Les entretiens prévus aux deux derniers alinéas de l'article 10.2 peuvent permettre à des représentants du personnel s'interrogeant sur leur situation de la porter à la connaissance de la direction des ressources humaines. »

Article 4 : SURFACES ALLOUEES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES ET TELEPHONIE

L'article 21 de l'accord du 24 octobre 2013 modifié est complété comme suit :

« Au moment de la prise d'effet de la décharge totale d'activité si l'agent ne peut être affecté sur un des quatre sites cités supra au regard de sa situation personnelle, il peut, à titre dérogatoire, exercer sa fonction dans le cadre du travail à distance sans être affecté à un site spécifique selon les modalités afférentes à ce mode d'organisation du travail. Dans ce cas, les frais de déplacement à l'occasion de réunions à l'initiative de la direction sont pris en charge par cette dernière. Les autres frais de déplacement dans le cadre de ses fonctions de représentation relèvent de son organisation syndicale.

La situation du permanent syndical est examinée par le département des relations et de l'innovation sociales pour statuer sur la recevabilité de la demande et déterminer les modalités pratiques d'exécution du mandat. Sont à ce titre ainsi définies les conditions matérielles adaptées à la situation de l'agent (accès aux équipements CDC, notamment).

Les permanents syndicaux concernés par cette disposition relèvent des seules instances nationales ».

Au 3^{ème} alinéa de l'article 26-3 de l'accord du 24 octobre 2013 modifié, la mention « 3 Go » est remplacée par « 8 Go ».

Article 5 : CONTRIBUTION AUX EFFORTS EN FAVEUR DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

L'article 27-6 de l'accord du 24 octobre 2013 modifié est complété par l'alinéa suivant :

« Partageant l'engagement de la Caisse des dépôts en faveur d'une démarche de développement durable, les parties s'entendent pour limiter/maitriser l'utilisation du papier pour les publications syndicales destinées aux personnels. Dans cette perspective en complément des dispositions déjà mises en place dans le présent article, elles conviennent de la mesure suivante : chaque organisation syndicale bénéficiera de 6 messages dématérialisées supplémentaires au nombre annuel prévu dans l'article 35 du présent accord. »

Article 6 : DISPOSITIONS GENERALES

Le présent avenant entrera en vigueur à la date sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Les modalités d'adhésion, révision, dénonciation sont celles prévues par l'accord du 24 octobre 2013 modifié.

Les articles de l'accord du 24 octobre 2013 et de ses deux précédents avenants, non modifiés par le présent avenant demeurent en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévu par le code du travail.

Fait à Paris le, 9 octobre 2020

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Paul PENY

Le Directeur des Ressources Humaines de
l'Établissement public et du groupe CDC

Pour les délégués syndicaux :

La CGT :

La CFDT :

- Nadim FARES

La CFE CGC :

- François-Robert FABREGA

L'UNSA Groupe CDC :

- Salomé VAILLANT

Le SNUP :