

**Accord relatif à la qualité de vie au travail au sein de l'Etablissement public CDC**

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

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

D'autre part,

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

## Préambule

A l'heure de son bicentenaire, l'Etablissement public CDC souhaite mettre la qualité de vie au travail au cœur de ses politiques à l'égard des personnels. Conscientes que l'Etablissement public peut déjà s'appuyer sur un corpus important d'accords collectifs, qui peuvent être en lien, plus ou moins direct, avec ce thème, les parties ont néanmoins souhaité aller plus loin, en négociant un accord dont l'ambition est de :

- **féderer la politique sociale de l'Etablissement public autour de la qualité de vie au travail**, dans un contexte où le législateur a récemment renforcé l'exigence de négociations structurées autour de quelques grandes thématiques. La multiplicité des chantiers, des actions et des accords dans tous les domaines, notamment RH mais pas seulement, touchant le travail au quotidien des personnels peut en effet parfois nuire à la lisibilité de l'ensemble et à la bonne compréhension de sa finalité.
- **compléter l'action de l'Etablissement public dans des domaines contribuant à la QVT qui sont à ce jour non traités ou insuffisamment.**

Cet accord, dont l'accord-cadre 2015-2017 avait fixé le principe, est porté par la conviction partagée qu'une bonne qualité de vie au travail de l'ensemble des personnels de l'Etablissement public est le socle de **sa performance sociale et donc globale. La qualité de vie par le travail et au travail**, qui sont les deux facettes d'une même exigence, est non seulement un objectif incontournable pour un établissement comme la CDC mais aussi le résultat d'un intérêt bien compris : elle permet aux agents de mieux vivre au travail et à l'établissement d'améliorer sa performance collective.

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement mais dont la finalité commune est de concilier harmonieusement la qualité des missions de service public dont l'Etablissement public est dépositaire et la qualité du travail et des conditions de travail de tous les personnels de la CDC.

Dans ce contexte, les parties s'accordent à fonder la démarche de qualité de vie au travail au sein de l'Etablissement public en **partant du contenu du travail de chaque agent** et à la situer **au plus près du terrain et du quotidien**. Une action résolue dans ce domaine est d'autant plus nécessaire que l'Etablissement public est engagé dans une importante dynamique de transformation interne pour mieux jouer encore son rôle et accroître ses interventions. La mise en œuvre de cette dynamique a pour corollaire l'évolution de ses métiers, de l'organisation de ses services et des conditions d'activité des agents. L'accompagnement de ces changements dans les meilleures conditions suppose de placer le travail au cœur de la réflexion.

S'efforçant de s'appuyer sur les **attentes du corps social**, notamment exprimées à travers le **baromètre social 2015**, et d'appréhender un contexte général des politiques de ressources humaines en pleine évolution, en particulier sous l'effet de **la transition numérique**, le présent accord consacre une série d'objectifs précis et de mesures concrètes dans trois grands champs, ordonnancés selon une logique pyramidale :

- le « **socle de base** » de toute démarche de QVT est constitué par l'attention portée à « la qualité du travail et de l'environnement professionnel ». C'est la dimension la plus structurante, embrassant des questions touchant au **sens et au contenu donnés au travail de chacun**, aux relations au sein **des équipes** et à la **faculté des agents d'y contribuer effectivement**. Si cette dimension n'est pas recherchée dans le travail au quotidien, d'autres aspects tout en contribuant à la QVT risqueraient d'avoir un impact plus marginal sur le fond.
- le **2° niveau** est constitué par tout ce qui a trait aux « **possibilités de développement professionnel des agents** », essentiel également pour la projection du collaborateur dans un parcours au sein de l'Etablissement public. Ce thème est néanmoins pour une large partie déjà traité au travers d'autres accords relatifs aux parcours professionnels et à la mobilité, à la GPEC et à la formation, aux équilibres intergénérationnels...

AK  
CM  
W

- le 3<sup>e</sup> niveau concerne toutes les actions permettant de contribuer à « la conciliation « vie professionnelle – vie personnelle des agents », en particulier dans les domaines du temps de travail, du transport et des services aux agents.

Les parties sont convaincues que la qualité de vie au travail procède des efforts cumulés dans ces trois domaines, autrement dit que ce sont la **confluence** et le **déploiement dans la durée** de toutes les actions s’y rattachant qui améliorent, au final, la qualité de vie au travail de tous les agents. Ainsi, suivant l’article L2242-20 du code du travail, elles s’accordent pour inscrire ces actions dans un cadre triennal.

En application des dispositions de l’article L2242-8 et L2242-20 du code du travail, les parties conviennent que les autres champs d’action participant de la qualité de la vie au travail, considérée dans sa globalité, tels que l’égalité professionnelle et la diversité au regard notamment du genre, de l’âge et du handicap constituent des enjeux traités dans le cadre d’accords thématiques faisant l’objet de négociations ou de révisions triennales ad’hoc.

Dans la même perspective, elles relèvent que la qualité de vie au travail d’un agent peut dépendre de sa faculté à faire face aux objectifs et missions qui lui sont assignés. A cet égard, la politique d’emploi de l’Etablissement public, qui est déterminée par l’accord-cadre, est susceptible de jouer un rôle : les parties réaffirment ici l’engagement de déterminer le volume d’emplois disponibles en tenant compte aussi bien de la réalité des besoins et des missions que de la vacance naturelle des emplois et l’exercice à temps partiel de certains agents.

Elles s’accordent sur la nécessité que cet accord ait un contenu concret et incarné. C’est la raison pour laquelle l’engagement est pris que :

- chaque objectif poursuivi soit décliné par des mesures précises. Le contenu de chacune des mesures arrêtées ci-après est à ce titre défini par une fiche synthétique comportant :
  - une description de la mesure ;
  - les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi ;
  - lorsque cela est possible, un ou des indicateurs.
- cet accord serve plus particulièrement de guide pour préparer et réussir les prochaines opérations immobilières importantes, notamment sur les sites d’Angers et de Bordeaux.
- cet accord soit porté par une communauté de correspondants QVT permettant d’en incarner le déploiement à tous les niveaux et dans toutes les directions de l’Etablissement public.

**Mesure n°1 :** mettre en place une communauté de correspondants QVT, dont au moins un représentant de chacune des directions de l’Etablissement.

L’accord se veut également **l’illustration des méthodes plus participatives** qu’il va contribuer à mettre en place au sein des collectifs de travail. Son élaboration a débuté par une phase très ouverte de partage et d’acculturation sur le thème de la qualité de vie au travail associant tous les négociateurs. Dans le même esprit, ses dispositions générales donnent une place centrale et inédite aux propositions qui émaneront directement des agents concernant leur qualité de vie au travail.

Enfin, convaincues que cet accord n’a d’autre finalité que d’améliorer le bien-être des agents, les parties s’accordent sur la nécessité de mesurer, au terme des 3 ans de l’accord, les effets qu’il a produits de manière globale, en posant à tous les personnels la question suivante : au cours des 3 dernières années, votre qualité de vie au travail a-t-elle progressé, régressé ou n’a pas changé ?

## Dispositions générales

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels CDC sous le régime des conventions collectives en fonction à l'Etablissement Public.

### Durée

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les actions en faveur de la qualité de vie au travail au sein de l'Etablissement public doivent s'inscrire dans la durée pour produire leurs pleins effets. Dans le même temps, les outils, notamment numériques, pouvant contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail sont très évolutifs de sorte qu'il importe aussi de tirer un bilan complet, à moyen terme, de cet accord inédit au sein de la CDC.

Dans ce contexte, elles conviennent que :

- le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans ;
- au terme de cette période, les négociations en vue d'un nouvel accord ou son éventuelle reconduction devront tenir compte des résultats des démarches participatives mises en œuvre dans le cadre du présent accord.

L'ensemble des dispositifs prendra fin automatiquement et de plein droit à l'échéance du présent accord sans qu'il soit nécessaire de dénoncer l'accord. Il ne pourra être considéré comme se poursuivant à durée indéterminée au-delà de cette date.

L'accord prend effet à sa date de signature.

### Dépôt

Le présent accord sera déposé par la Direction des ressources humaines de la Caisse des dépôts et consignations auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires

### Adhésion

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

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

### Commission de suivi

Une commission de suivi est constituée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Cette commission est composée de représentants de la DRH et de trois représentants syndicaux par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Sur convocation de la Direction des Ressources Humaines, la commission de suivi se réunira trimestriellement au cours de la première année d'application du présent accord puis annuellement pour les années suivantes. Elle pourra être réunie à la demande d'au moins deux organisations signataires.

Chargée du suivi de l'application des termes de l'accord, elle analyse, tous les ans, le niveau de réalisation des objectifs et des mesures mises en œuvre au cours de l'année écoulée. Elle se prononce, par ailleurs, sur les actions à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Dans ce cadre :

- elle examine chaque année les propositions formulées via la « boîte à idées QVT » définie à la faveur de l'objectif 2 du présent accord.
- elle est destinataire des résultats de toute nouvelle édition du baromètre social.

Au terme de la durée de l'accord, la commission dresse un bilan complet des actions mises en œuvre et peut formuler des recommandations ou propositions dans la perspective d'un futur accord.

La commission dispose pour l'alimentation de ses travaux de l'outil collaboratif (CISPEO QVT) qui a été mis en place dès la phase préparatoire aux négociations du présent accord en 2015. Cet espace collaboratif est accessible aux membres de la commission.

### Révision

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

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

### Communication

Les dispositions du présent accord doivent être connues et partagées par l'ensemble des acteurs. Il doit faire l'objet d'une communication rendant l'accord lisible et compréhensible par tous. A cette fin, un plan de communication dédié sera élaboré dès prise d'effet de l'accord, lequel comportera notamment une information immédiate, auprès de l'ensemble des agents, de la signature de l'accord et des principaux éléments de son contenu, ainsi que, en tant que de besoin, des actions de sensibilisation/formation auprès des acteurs en charge de sa mise en œuvre.

## SOMMAIRE



Objectif 11 : Offrir une gamme élargie de services aux agents

Objectif 10 : Accompagner les personnels en matière de logement

Objectif 9 : Faciliter les conditions matérielles d'accès au travail

Objectif 8 : Mieux organiser la gestion du temps de travail, en la fondant sur la confiance, le dialogue et la simplicité des procédures

Cible 3 : Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

Objectif 7 : Encourager la transmission des savoirs aux différentes étapes de la vie professionnelle

Objectif 6 : Accompagner le développement des personnels à l'heure de la transition numérique

Cible 2 : Favoriser le développement et la transmission des compétences professionnelles

Objectif 5 : Mieux prévenir et traiter si nécessaire les situations individuelles et collectives difficiles

Objectif 4 : Promouvoir des relations interpersonnelles fondées sur la bienveillance et la confiance

Objectif 3 : Favoriser des modes de fonctionnement collectifs et transversaux à l'ensemble de l'Etablissement public

Objectif 2 : Développer les démarches participatives associant l'ensemble des agents

Objectif 1 : Donner du sens au travail de chacun

Cible 1 : Promouvoir la qualité du travail et de l'environnement professionnel

## Cible 1 : Promouvoir la qualité du travail et de l'environnement professionnel

La QVT commence par la qualité que chacun attache à l'exercice même de ses fonctions, à la compréhension qu'il a de la valeur ajoutée de son travail et à sa capacité à être un acteur des évolutions touchant à son métier et à son environnement. Tendre vers cet objectif passe tant par le partage de la stratégie de l'Etablissement public et des objectifs propres au service, que par le dialogue participatif sur l'organisation du travail ou bien encore le développement de pratiques managériales faisant toute leur place à la délégation et au soutien.

Cette ambition a vocation à être portée tout au long de la ligne managériale. Elle doit en même temps se traduire dans le quotidien de l'activité.

### Objectif 1 : Donner du sens au travail de chacun.

Au-delà de sa charge de travail individuelle, tout agent quel que soit son niveau hiérarchique, a besoin de bien appréhender comment son travail s'insère dans un collectif, répond aux objectifs de son service et plus globalement participe de la stratégie de l'Etablissement public. Il doit être mis en situation de mieux comprendre son environnement de travail pour mieux s'y situer.

Or, les parties font le constat que celle-ci n'est pas toujours suffisamment connue des personnels.

L'engagement est donc pris de **promouvoir**, à l'échelle de l'Etablissement public mais aussi de chaque unité de travail, toute l'information utile sur la stratégie globale de la CDC et sur les objectifs dédiés à chaque service ainsi que de veiller par la formation à ce que les personnels disposent des clés de compréhension sur des missions d'intérêt général de la CDC.

Ces engagements se concrétiseront par les mesures suivantes.

**Mesure n° 2 : informer l'ensemble du personnel sur les orientations stratégiques annuelles de l'Etablissement public, à l'issue d'une information de la direction générale devant le Comité technique national.**

**Mesure n° 3 : partager avec l'ensemble des agents d'une direction les plans stratégiques pluriannuels, les lettres d'objectifs annuels et les plans d'actions.**

**Mesure n° 4 : accompagner tout projet d'ampleur significative initié par une direction d'une évaluation des conséquences opérationnelles, notamment des éventuelles conséquences sur la qualité de vie au travail.**

**Mesure n° 5 : sensibiliser tous les nouveaux entrants au sein de la CDC, ainsi que les agents en fonction qui le souhaitent, aux fondamentaux de la CDC (histoire, missions d'intérêt général, stratégie globale...).**

**Mesure n° 6 : offrir à tous les agents un accès plus facile et plus dynamique aux informations internes à l'Etablissement public.**

lib  
fw  
AVC  
CN  
Page 7  
m

## Objectif 2 : Développer les démarches participatives associant l'ensemble des agents

Les parties sont convaincues que c'est en consacrant des modalités de participation directe des personnels, au plus près du terrain, que le fonctionnement collectif de l'Etablissement public pourra être constamment amélioré et que les rôles et le travail pourront être mieux répartis au sein des services.

Les parties font le constat que les agents, quel que soit leur niveau hiérarchique, aspirent à participer plus activement encore à l'évolution du contenu ou de l'environnement de leur travail au quotidien.

Elles réaffirment que l'entretien professionnel annuel, bien conduit, doit permettre de partager les objectifs fixés et les conditions de leur atteinte en veillant à ce qu'un agent ait une charge de travail effective adaptée à ce qui lui est prescrit, y compris lorsqu'il est à temps partiel.

Toutefois la participation active de tous les agents à la définition de l'orientation, du contenu et de l'organisation du travail ne peut se limiter à ces échanges bilatéraux, aussi essentiels soient-ils.

L'engagement est donc pris de développer, à tous les niveaux, des démarches participatives.

Cet engagement se concrétisera par des mesures suivantes.

**Mesure n° 7 : faire une place importante aux questions touchant au travail au quotidien et à la qualité de vie au travail dans le cadre du baromètre social.**

**Mesure n° 8 : sonder de manière simple et efficace les agents sur leurs attentes à l'occasion de nouveaux projets, notamment de réorganisation.**

**Mesure n° 9 : organiser un temps d'expression et d'échanges dans chaque unité de travail consacré au fonctionnement collectif et à la qualité de vie au sein du service.**

**Mesure n° 10 : inviter tous les agents à formuler des propositions d'amélioration du fonctionnement collectif ou de la qualité de vie au travail, via des boîtes à idées mises en place par les directions.**

## Objectif 3 : Favoriser des modes de fonctionnement collectifs et transversaux à l'ensemble de l'Etablissement public

Dans un contexte de grande diversité des métiers, des organisations et des implantations de l'Etablissement public, les parties font le constat que les managers et les agents aspirent à **plus de transversalité, d'innovation et d'adaptabilité** dans les modes de fonctionnement de l'Etablissement public.

Dans le prolongement de la stratégie portée en ce sens par la Direction générale et des initiatives engagées autour notamment de la mobilisation sur les grandes transitions (environnementale, numérique...), l'engagement est donc pris de promouvoir plus systématiquement au sein de l'Etablissement public des modes de fonctionnement répondant à cette attente.

Cet engagement s'appuiera sur les mesures suivantes.

**Mesure n° 11 : encourager le travail en réseau, notamment sous forme de rencontres ou de conventions périodiques, d'équipes relevant de mêmes communautés métiers.**



**Mesure n° 12 : diffuser progressivement les méthodes de travail en co-construction, telles que les « démarches apprenantes ».**

**Mesure n° 13 : valoriser les bonnes pratiques individuelles ou collectives renforçant le « mieux travailler ensemble » et encourageant l'innovation.**

**Mesure n° 14 : créer des espaces de dialogue entre pairs.**

**Mesure n° 15 : créer un réseau social d'entreprise.**

**Mesure n° 16 : aider les collectifs de travail à mieux faire face aux fluctuations de leur charge de travail en développant notamment la prestation d'intérim interne.**

**Mesure n° 17 : adapter les espaces de travail à un fonctionnement collectif et transversal.**

#### **Objectif 4 : Promouvoir des relations interpersonnelles fondées sur la bienveillance et la confiance**

La **qualité des relations entre collègues et de la relation managériale** est un élément décisif pour la qualité de vie au travail de chaque agent.

A ce titre, les parties s'accordent à constater, sur le fondement des résultats du dernier baromètre social, que l'ambiance au travail est plutôt jugée bonne voire très bonne par une large majorité des agents. De même, les managers sont décrits comme respectueux à l'égard de leurs équipes et présents en soutien auprès des agents en cas de difficultés.

Pour autant des situations de mal-être individuel peuvent être ressenties et se heurter parfois à des comportements non conformes à l'exemplarité (entre collègues ou dans la relation hiérarchique).

Dans ce contexte, les parties notent que l'acte managérial ne fait pas toujours suffisamment de place à la délégation et à la prise d'initiatives que les managers eux-mêmes ont besoin d'être accompagnés pour mener à bien et au mieux leurs missions d'encadrement des équipes, tout en souhaitant disposer de marges de manœuvre accrues.

L'engagement est donc pris de promouvoir au sein de l'Etablissement public des relations interpersonnelles fondées sur la bienveillance et la confiance, dans le quotidien de la vie en équipe, comme dans l'exercice de la fonction managériale.

Cet engagement se concrétisera par les mesures suivantes.

**Mesure n° 18 : élaborer et diffuser une charte des règles de vie au travail déterminant la qualité des relations interpersonnelles.**

**Mesure n° 19 : animer régulièrement des réseaux de managers au sein des directions et, en tant que de besoin, au niveau de l'Etablissement public permettant l'échange des bonnes pratiques.**

**Mesure n° 20 : améliorer le soutien et l'accompagnement des managers, en s'appuyant sur le déploiement du référentiel managérial.**

**Mesure n° 21 : développer la formation des managers aux aspects fondamentaux de la gestion RH publique et privée propre à l'Etablissement public.**

**Objectif 5 : Mieux prévenir et traiter si nécessaire les situations individuelles et collectives difficiles.**

Les parties sont convaincues qu'une bonne qualité de vie au travail suppose le **bon respect des exigences de sécurité et santé au travail**. La prévention des risques professionnels renvoie à cet égard l'employeur à ses obligations légales et réglementaires de même qu'aux prérogatives du CHSCT et au rôle des acteurs de la prévention, chacun dans leur domaine (ISST, médecin de prévention...). C'est également l'affaire de chacun, à travers une meilleure hygiène de vie, que l'employeur se doit de promouvoir.

Cela étant posé, il est constaté que l'Etablissement public dispose de marges de progrès dans l'identification et la prise en charge des situations de travail en difficulté, qu'elles soient collectives ou individuelles. La multiplicité des acteurs, combinée parfois à des enjeux de coordination, peut aboutir à ce que les agents ou leur hiérarchie appréhendent insuffisamment les démarches à engager.

Sans préjudice des procédures d'alerte justifiant l'intervention du CHSCT ou de l'ISST, conformément au cadre réglementaire, l'engagement est donc pris de mettre en place un dispositif de veille, d'alerte, d'écoute et d'aide à l'accompagnement des situations de travail individuelles ou/et collectives difficiles.

Cet engagement se concrétisera par les mesures suivantes.

**Mesure n° 22 : diffuser régulièrement des recommandations sur l'hygiène de vie au quotidien.**

**Mesure n° 23 : mieux informer les managers et les personnels concernant la place et le rôle des différents acteurs de la prévention et la procédure à suivre pour la prise en charge des situations difficiles.**

**Mesure n° 24 : mettre en place une « plateforme » pluridisciplinaire, fédérant les différents acteurs de la prévention, pour prévenir et traiter les situations difficiles.**

## Cible 2 : Favoriser le développement et la transmission des compétences professionnelles

Au-delà de la qualité du travail et de l'environnement au quotidien, le bien-être au travail tient aussi aux perspectives de développement professionnel dont chacun dispose.

Les parties s'accordent sur le fait que cette dimension renvoie à des thèmes relatifs au développement des compétences, aux parcours professionnels, à la mobilité, à la formation tout au long de la carrière, aux équilibres intergénérationnels qui font l'objet d'accords ou de négociations dédiés.

Elles entendent néanmoins compléter cette assise en insistant sur les deux objectifs suivants.

### Objectif 6 : Accompagner le développement des personnels à l'heure de la transition numérique

Dans un contexte où l'Etablissement public est un acteur engagé au service de la transition numérique, les parties conviennent de la nécessité d'accompagner les agents dans cette transformation profonde et durable, ce qui suppose à la fois de leur offrir des services adaptés, de faciliter l'usage de ces nouvelles technologies et d'en assurer la bonne régulation pour le fonctionnement au quotidien.

A cet effet, les mesures suivantes seront mises en œuvre.

**Mesure n° 25 : mieux adapter les postes de travail informatiques aux différents profils d'utilisateurs existants au sein de l'Etablissement public.**

**Mesure n° 26 : identifier et accompagner la montée en compétences des agents dans le domaine du numérique.**

**Mesure n° 27 : mettre à disposition des agents un coffre-fort électronique où seraient notamment entreposés tous les documents relatifs à leur carrière (bulletin de paie, contrat, avenant, arrêté...).**

**Mesure n° 28 : donner accès à tous les agents, sous la forme d'une interface simple et conviviale, aux services utiles pour leur activité quotidienne, notamment dans le domaine RH.**

**Mesure n° 29 : définir les droits et devoirs liés à l'utilisation des outils numériques.**

### Objectif 7 : Encourager la transmission des savoirs aux différentes étapes de la vie professionnelle

Pour exercer sereinement leurs fonctions, les agents doivent bénéficier chaque fois que nécessaire de conditions favorisant la bonne transmission des savoirs et le maintien des compétences utiles au service. C'est notamment le cas à l'occasion de mobilités individuelles, de réorganisations, de l'introduction de nouveaux métiers ou bien encore de départs à la retraite.

Dans ce cadre, et en particulier dans le contexte de la transition numérique, les échanges intergénérationnels sont également un facteur de cohésion et de bien-être du collectif de travail.

A cet effet, l'action suyvante sera mise en œuvre, en s'appuyant sur le dialogue participatif et le développement d'expériences locales innovantes.

**Mesure n° 30 : définir des processus d'appui et des modalités de transfert de compétences au plan individuel ou collectif.**



AK  
27  
M

### Cible 3 : Mieux concilier vie professionnelle – vie personnelle

La qualité de vie au travail de l'agent repose aussi sur sa capacité à trouver un bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. La plupart des personnels de l'Etablissement public estiment parvenir à concilier ces deux dimensions. Pour autant, le constat est fait que la conciliation reste souvent difficile à opérer, en raison des conditions d'exercice des tâches au quotidien, de la charge de travail, du cadre de vie en général mais aussi des transformations technologiques qui risquent d'estomper la frontière entre le temps de travail et le temps personnel.

Conscientes que la recherche d'un meilleur équilibre pour tous suppose des actions résolues et coordonnées, les parties s'accordent sur les quatre objectifs suivants.

#### Objectif 8 : Mieux organiser la gestion du temps de travail des agents en la fondant sur la confiance, le dialogue et la simplicité des procédures

Les parties sont conscientes que la qualité de l'organisation de la gestion du temps de travail est à la confluence entre les impératifs du fonctionnement collectif et des droits individuels. Sans qu'il s'agisse ici de revoir les règles relatives à la durée du travail telles que résultant des accords sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, qui font l'objet d'un suivi propre, les parties font le constat que la complexité du système actuel de gestion et de contrôle peut parfois être source d'incompréhensions voire de tensions.

Elles s'engagent donc à ce que le présent accord fasse plus de place, dans le respect de règles assurant l'équité à l'échelle de l'Etablissement public, aux réalités et marges d'appréciation locales (nature des métiers, mode de fonctionnement...), avec des modes de gestion plus simples et reposant plus sur la confiance dans la relation entre les managers et leurs équipes. Elles conviennent de l'intérêt des formes alternatives d'organisation du temps de travail, tout en réaffirmant que celles-ci relèvent bien des droits et obligations du travail effectif.

Elles s'accordent à cet effet sur la mise en œuvre des mesures suivantes.

Mesure n° 31 : organiser périodiquement au sein de chaque unité de travail une discussion collective sur la gestion du temps de travail.

Mesure n° 32 : réaffirmer les limites réglementaires relatives au temps de travail et les règles posées par la charte des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps.

Mesure n° 33 : établir de manière plus claire la doctrine entre les agents au forfait-jours et les agents au décompte horaire.

En outre, les parties décident de mettre en œuvre sous forme expérimentale les deux mesures suivantes. Si ces expérimentations s'avéraient concluantes, les parties signataires conviendraient des conditions d'une éventuelle pérennisation.

Mesure n° 34 : simplifier pour l'ensemble des personnels et du management la gestion de la journée de travail, en expérimentant une plage d'ouverture des services unique au sein de l'Etablissement public allant de 7 h à 20 h.

Mesure n° 35 : expérimenter une nouvelle modalité d'organisation du temps de travail : « la semaine de 4 jours ».

### **Objectif 9 : Faciliter les conditions matérielles d'accès au travail**

Les conditions de transport, en particulier entre le domicile et le travail mais aussi lors de déplacements entre sites pendant une journée de travail, constituent un sujet de préoccupation légitime pour les agents, qui peut fortement influencer sur leur qualité de vie au travail.

Dans un contexte où la loi impose désormais à toute entreprise regroupant au moins cent agents sur un même site de mettre en place d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2018 un plan de déplacement, la CDC, très engagée dans les investissements liés à la transition écologique et énergétique, se doit également d'agir pour favoriser des modes de fonctionnement et de transport répondant mieux aux attentes de ses propres personnels.

Plus largement, les parties conviennent de l'intérêt de solutions diversifiées et alternatives d'accès au travail, en recherchant la conciliation entre le bénéfice personnel pour l'agent et l'intérêt collectif du service.

Ces engagements se concrétiseront par les mesures suivantes.

**Mesure n° 36 : promouvoir les déplacements en transports en commun et propres.**

**Mesure n° 37 : faciliter les déplacements intersites des agents.**

**Mesure n° 38 : Optimiser la procédure d'accès au télétravail et ses modalités d'exercice**

**Mesure n° 39 : développer l'accès des agents à des « tiers lieux » de travail.**

**Mesure n° 40 : faciliter l'exercice des fonctions des travailleurs « nomades » en créant des « spots » sur différents sites.**

### **Objectif 10 : Accompagner les agents en matière de logement**

Si la location ou l'acquisition d'un logement reste pour chaque agent une démarche d'ordre personnel, les parties sont convaincues que la CDC, acteur majeur de l'investissement dans ce domaine, se doit d'intervenir plus fortement pour accompagner ses agents. Cette politique doit, dans toute la mesure du possible, tenir compte de la démographie des personnels de l'Etablissement public et du fait que les besoins peuvent être différents en fonction des âges, de l'évolution des modes de vie et de ses aléas.

Dans ce contexte, l'engagement est pris d'amplifier la politique logement de la CDC menée à travers l'action de la Mission Sociale Groupe (MSG) avec l'objectif de mieux accompagner le « parcours résidentiel » des agents.

Cela se concrétisera par les mesures suivantes.

**Mesure n° 41 : proposer des offres de logement aux agents de l'Etablissement public dépassant dans une limite de 20 % les plafonds de ressources prévus par la réglementation pour les logements locatifs intermédiaires.**

**Mesure n° 42 : diversifier les offres de logements proposés aux agents en développant les partenariats avec des organismes pour la réservation de logements.**

*SV*

*AK*  
*CM*  
*PK*

**Mesure n° 43: Mieux répondre à des besoins particuliers par des solutions d'hébergement appropriées**

**Mesure n° 44 : accompagner les agents dans l'accès à la propriété et la rénovation, en repensant, en ce sens, l'offre de prêts émanant de la MSG.**

**Mesure n° 45 : Etudier la création auprès du CTN de l'Etablissement public d'une commission relative aux questions d'action sociale, dont celles relatives au logement.**

**Objectif 11 : Offrir une gamme élargie de services aux agents**

Le bon équilibre entre exercice de l'activité professionnelle et bien-être personnel peut être plus facilement atteint dès lors que l'employeur offre à ses personnels des services adaptés à leurs besoins. A la faveur d'accords existants portant par exemple sur la parentalité ou la solidarité ou de l'action des différents opérateurs sociaux financés par la CDC, de nombreuses mesures ont déjà été développées au profit des agents de l'Etablissement public.

L'engagement est néanmoins pris d'aller au-delà afin que la CDC développe une gamme plus dynamique et plus lisible de services facilitant la conciliation vie professionnelle – vie personnelle et contribuant au bien-être des personnels.

Cela se concrétisera par les deux mesures suivantes.

**Mesure n° 46 : Offrir aux agents des services et des activités favorisant le bien-être et facilitant au quotidien la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

**Mesure n° 47 : Mieux accompagner les agents dans leurs démarches face aux situations de vie professionnelle particulières et sensibles**

## **Mesure n° 1 : Mettre en place et animer une communauté de correspondants QVT**

### **Description de la mesure**

Une communauté de correspondants QVT sera mise en place. Ces correspondants devront avoir des profils divers, indépendamment de toute considération hiérarchique, et représenter l'ensemble des directions de l'Établissement public, l'organisation territoriale de la DRT et de la DRS devant être prise en compte.

Le pôle QVT de la DRH sera responsable, au plan fonctionnel, de l'animation de cette communauté et assurera le suivi de ses travaux.

Ce réseau diversifié favorisera la diffusion et le suivi des engagements pris, la remontée des attentes et des propositions au plus près du terrain et le partage de bonnes pratiques. Ils ont ainsi un rôle de facilitateur et de relais dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche qualité de vie au travail au sein de leur direction. Des temps de rencontre avec les correspondants QVT pourront être organisés à partir notamment des suggestions émises dans les boîtes à idées.

### **Modalités de mise en œuvre**

Mise en place de la communauté à compter de septembre 2016.

### **Suivi**

Bilan d'activité annuel présenté à la commission de suivi du présent accord.



Page 15



Cible 1 : Promouvoir la qualité du travail et de l'environnement professionnel

AB *fi* *en* Page 16 AK  
*mu*



## **Mesure n° 2 : Informer tous les agents des orientations stratégiques annuelles de l'Etablissement public**

### **Description de la mesure**

Chaque année, au-delà de ses prérogatives définies à l'article 14 du décret n° 98-596 du 13 juillet 1998 modifié, le comité technique national sera informé sur les orientations stratégiques de l'Etablissement public.

Les documents transmis au comité technique national seront, après la séance, portés à la connaissance de l'ensemble des agents de l'Etablissement public.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Présentation devant le CTN à compter de l'année 2017.  
Transmission aux personnels suite à cette présentation.

### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils ont une vision claire des orientations stratégiques de l'Etablissement public ;
- ils adhèrent aux choix stratégiques de l'Etablissement public.

## **Mesure n° 3 : Partager avec l'ensemble des agents d'une direction les plans stratégiques pluriannuels, les lettres d'objectifs annuels et les plans d'actions**

### **Description de la mesure**

Chaque direction partagera avec l'ensemble de ses agents son plan stratégique pluriannuel, s'il existe, la lettre d'objectifs annuels ainsi que les plans d'actions. Ce partage se fera au sein des comités de direction mais également à l'occasion des réunions de service : il visera à permettre à tous les agents de bien appréhender la stratégie d'ensemble et les objectifs qui en découlent pour les unités de travail, afin que chacun comprenne mieux l'environnement dans lequel il se situe.

Ce partage interne à chaque direction s'accompagnera d'une mise en ligne de l'ensemble des lettres d'objectifs sur l'intranet, permettant aux personnels de connaître la feuille de route des autres directions, dans une logique de plus grande transversalité.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Partage organisé à compter du 1<sup>er</sup> semestre 2017 puis chaque année.  
La mise en œuvre des mesures 18 à 21 contribue à la réalisation de cette disposition.

### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils sont informés des objectifs et des résultats de leur service ou direction.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "FM", "SW", "CD", "AK", and "AN".

**Mesure n° 4 : Accompagner tout projet d'ampleur significative d'une évaluation des conséquences opérationnelles, notamment des éventuelles conséquences sur la qualité de vie au travail.**

**Description de la mesure**

Toute direction initiant un projet d'ampleur significative exposera la manière dont il s'insère dans la stratégie globale de l'Etablissement public et procédera à une évaluation des conséquences opérationnelles pour tous les services concernés, concernant leurs objectifs et leurs modes de fonctionnement ainsi que, le cas échéant, les conséquences éventuelles sur la qualité de vie des agents.

Cette évaluation devra assurer la bonne association de toutes les parties prenantes au projet, notamment en s'appuyant sur les démarches participatives évoquées à la faveur de l'objectif 3 du présent accord.

**Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Application pour tout projet tel que défini plus haut, à compter de la signature de l'accord.  
A l'occasion de la présentation de chaque projet devant les instances compétentes.

**Indicateurs**

Insertion d'un processus d'évaluation des conséquences opérationnelles, notamment sur la QVT, des projets.

**Mesure n° 5 : Sensibiliser tous les nouveaux entrants au sein de la CDC, ainsi que les actuels agents qui le souhaitent, aux fondamentaux de la CDC**

**Description de la mesure**

Tous les nouveaux entrants au sein de la CDC suivront un module de sensibilisation sur les fondamentaux de la CDC (histoire, missions d'intérêt général...) de même que sur sa stratégie globale. Il sera également proposé aux agents déjà en fonction.

Pour assurer ces actions, il sera utilement fait appel aux ressources internes, dans la perspective de transmission des savoirs évoquée à l'objectif 7 du présent accord. En outre, ces actions seront assurées au plan local dès que les participants seront en nombre suffisant. Enfin, afin d'en assurer la bonne diffusion, tout ou partie de ces modules seront partagés en ligne.

**Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en place des modules dans le cadre du plan de formation 2017.  
Suivi à l'occasion du bilan formation.

**Indicateurs**

Proportion des nouveaux entrants et nombre d'agents en fonction ayant suivi ou visionné ce module sur la période de l'accord.

Enquête de satisfaction auprès des agents ayant bénéficié de ce module.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils ont une vision claire des fondamentaux et des orientations stratégiques de l'Etablissement public.

## **Mesure n° 6 : Offrir à tous les agents un accès plus facile et plus dynamique aux informations internes à l'Établissement public**

### **Description de la mesure**

Cet accès sera rendu plus facile et plus dynamique grâce à un travail de refonte de l'intranet de la CDC et aux outils de la transformation numérique de type de web conférence ou web séminaire.

### **Modalités de mise en œuvre**

Refonte de l'intranet au cours de l'année 2017.

### **Suivi**

Information faite auprès des représentants du personnel pour leur présenter la refonte de l'intranet avant sa mise en production.

### **Indicateurs**

Indice de fréquentation des différentes rubriques du site intranet.  
Enquête de satisfaction menée auprès de tous les agents un an après la mise en place du nouvel intranet.

## **Mesure n° 7 : Faire une place importante aux questions touchant au travail au quotidien et à la qualité de vie au travail dans le cadre du baromètre social**

### **Description de la mesure**

L'ensemble du corps social sera périodiquement sondé, à la faveur des éditions du baromètre social, sur son travail au quotidien et sur sa qualité de vie au travail, en cohérence avec l'ensemble des indicateurs établis au titre du présent accord.

Il sera assuré, dans toute la mesure du possible, une continuité dans le temps des questions administrées de manière à bien évaluer, au fil des éditions, les tendances de fond.

### **Modalités de mise en œuvre**

Nouvelles éditions du baromètre à engager à partir de 2017.

### **Suivi**

Présentation du questionnaire aux organisations syndicales représentatives en amont de chaque nouvelle édition, puis partage de ses résultats.

F12  
SW  
CN  
AK  
AK  
AK

## **Mesure n° 8 : Sonder de manière simple et efficace les agents sur leurs attentes, à l'occasion notamment d'un projet de réorganisation**

### **Description de la mesure**

Sans préjudice des dispositifs habituels de concertation et, naturellement, de dialogue social, les agents concernés par un projet d'évolution métier, de réorganisation fonctionnelle, d'introduction de nouveaux dispositifs ou contributions de travail, seront, dès que cela est pertinent, sondés sur leurs attentes.

A cet effet, la CDC se dotera de :

- une charte rappelant les principes et les étapes devant présider à la conduite du changement et destinée à guider les directions dans leurs démarches ;
- un outil dématérialisé permettant, de manière simple et selon des bases harmonisées au sein de l'Etablissement public, de sonder des collectifs de travail.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Présentation du projet de charte aux organisations syndicales représentatives puis diffusion de la charte au premier semestre 2017.

Expérimentation de l'outil dématérialisé précité d'ici la fin de l'année 2016.

### **Indicateurs**

Nombre et nature des sondages réalisés.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils sont sollicités pour améliorer leur service et/ou le travail au quotidien ;
- ils sont impliqués dans l'élaboration de leurs objectifs.

## **Mesure n° 9 : Organiser un temps d'expression et d'échanges dans chaque unité de travail consacré au fonctionnement collectif et à la qualité de vie au sein du service**

### **Description de la mesure**

Chaque responsable d'unité de travail organisera au moins une fois par semestre un temps d'expression et d'échanges avec l'ensemble des agents de son unité consacré au fonctionnement collectif et à la qualité de vie au sein du service.

Ces temps devront être l'occasion d'un dialogue ouvert au sein de l'équipe, avec l'objectif d'identifier des axes d'amélioration concrets.

Une charte, qui pourra être la même que celle mentionnée à la faveur de la mesure n° 8 du présent accord, sera élaborée afin de faciliter ces temps d'expression et d'échanges, en définissant notamment les principes guidant la discussion ainsi qu'une liste indicative de thèmes de discussion.

Ces temps seront aussi l'occasion d'évoquer les questions relatives à la gestion du temps de travail de l'équipe (cf. objectif 8 du présent accord).

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Présentation du projet de charte aux organisations syndicales représentatives puis diffusion de la charte au premier semestre 2017.

Temps d'échange s'organisant sur toute la période de l'accord.

La mise en œuvre des mesures 18 à 21 contribue à la réalisation de cette disposition.

### Indicateurs

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils sont sollicités pour améliorer leur service et/ou le travail au quotidien ;
- il est tenu compte de leurs propositions.

### **Mesure n° 10 : Inviter les agents à formuler des propositions d'amélioration du fonctionnement collectif ou de la qualité de vie au travail**

#### Description de la mesure

Les agents pourront formuler directement des propositions d'amélioration du fonctionnement collectif ou de la qualité de vie au travail via des boîtes à idées mises en place par les directions.

Les propositions formulées dans le cadre de ces boîtes à idées relevant de la qualité de vie au travail et ayant une dimension ou un impact transversaux seront relayées auprès du pôle QVT de la DRH par les correspondants QVT des directions (cf. mesure n°1), pour favoriser leur diffusion et leur mise en œuvre.

Le pôle QVT recommandera les dispositifs à partir des meilleures pratiques.

#### Modalités de mise en œuvre et de suivi

Mise en place de ces boîtes à idées sur la période de l'accord, en s'appuyant sur les initiatives déjà existantes.

Bilan annuel présenté à la commission de suivi de l'accord.

### Indicateurs

Nombre d'idées ayant donné lieu à la mise en œuvre d'une action.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils sont sollicités pour améliorer leur service et/ou le travail au quotidien ;
- ils sont impliqués dans l'élaboration de leurs objectifs.

### **Mesure n° 11 : Encourager le travail en réseau**

#### Description de la mesure

Le travail en réseau, notamment sous forme de rencontres ou de conventions périodiques, d'équipes relevant de mêmes communautés métiers, selon des modalités adaptées à chacune d'entre elles, sera encouragé. Ce travail en réseau pourra prendre la forme d'une approche par filière, dépassant les périmètres des directions, aussi bien que de séminaires propres à une direction pouvant associer, selon les enjeux présentés, des représentants d'autres directions qui en sont également parties prenantes.

Ces temps d'échanges pourront utilement être prolongés par des outils d'information dédiés (de type newsletter).

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Soutien méthodologique par la DRH, en s'appuyant sur la diffusion de pratiques internes ou externes réussies (méthodes de co-développement...).

Mise en œuvre progressive sur la période de l'accord.

### **Indicateurs**

Nombre et nature des réseaux constitués.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils travaillent en transversalité avec les autres services ;
- ils travaillent en mode projet.

## **Mesure n° 12 : Déployer les méthodes de travail en co-construction**

### **Description de la mesure**

Les méthodes de travail en co-construction, telles que les démarches d'organisation apprenante, ont pour ambitions d'associer des personnels de tous niveaux, indépendamment de toute considération hiérarchique, de croiser les approches (fonctions support / opérationnelles...) et d'organiser un débat très ouvert sur les objectifs d'une communauté de travail et les moyens de les atteindre.

Ces méthodes qui ont déjà fait l'objet d'expériences pilotes (DRH, DSI, DRS...) seront progressivement déployées, avec deux objectifs :

- capitaliser sur les expériences déjà menées au sein de l'Etablissement public ;
- et déployer ces méthodes en s'appuyant avant tout sur les ressources internes.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Soutien méthodologique par la DRH, en s'appuyant sur le déploiement de pratiques internes ou externes réussies (méthodes de co-développement...).

Mise en œuvre progressive sur la période de l'accord.

### **Indicateurs**

Nombre et nature des démarches engagées.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils sont sollicités pour améliorer leur service et/ou le travail au quotidien ;
- ils sont impliqués dans l'élaboration de leurs objectifs ;
- ils travaillent en transversalité avec les autres services ;
- ils travaillent en mode projet.

## **Mesure n° 13 : Valoriser les bonnes pratiques individuelles ou collectives renforçant le « mieux travailler ensemble » et encourageant l'innovation.**

### **Description de la mesure**

Les bonnes pratiques individuelles ou collectives renforçant le « mieux travailler ensemble » et encourageant l'innovation seront valorisées, grâce à des actions de communication spécifiques ou une rubrique dédiée de l'Intranet ainsi que par des « challenges », avec l'idée de diffuser une culture d'entreprise favorable, notamment en matière d'innovation, à la prise de risques et à la tolérance à l'erreur.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Organisation d'un ou plusieurs « challenges » chaque année.

Prise en compte de l'innovation managériale dans les modules de formation managériale de l'Université CDC à compter de fin 2016.

### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- la place donnée à l'innovation est importante dans leur service ou direction.

### **Mesure n° 14 : Créer des espaces de dialogue entre pairs**

#### **Description de la mesure**

Au-delà des démarches participatives mises en place, les agents pourront s'exprimer au travers d'espaces de dialogue entre pairs, dont la création sera encouragée. Ces espaces pourront prendre la forme d'échanges au travers d'outils numériques dédiés (cf. mesure relative au réseau social d'entreprise) ou, le cas échéant, si la taille du réseau le permet, de rencontres présentiellees.

#### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Soutien méthodologique par la DRH, en s'appuyant sur la diffusion de pratiques internes ou externes réussies (animation effective, méthodes de co-développement...).

Mise en œuvre progressive sur la période de l'accord.

#### **Indicateurs**

Nombre et nature des réseaux de pairs constitués.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils travaillent en transversalité avec les autres services ;

- ils travaillent en mode projet.

### **Mesure n° 15 : Créer un réseau social d'entreprise**

#### **Description de la mesure**

La création d'un réseau social d'entreprise sera mise à l'étude, en lien notamment avec les expériences mises en place par d'autres entités du groupe.

Ce projet sera, dans toute la mesure du possible, mené en cohérence avec le projet de refonte de l'intranet évoqué ci-dessus.

#### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Engagement de l'étude avec les directions sur les conditions de faisabilité, de bon fonctionnement et d'administration du RSE d'ici la fin 2016.

Présentation de cette étude aux organisations syndicales représentatives au premier semestre 2017, avant déploiement.





## **Mesure n° 16 : Aider les collectifs de travail à mieux faire face aux fluctuations de leur charge de travail en développant la prestation d'intérim interne**

### **Description de la mesure**

Le développement de la prestation d'intérim interne, dont la finalité est de répondre à des besoins non pérennes et/ou n'ayant pu être anticipés, sera étudié, à partir d'un bilan de l'existant. Cette étude devra déterminer le format cible de cette prestation, en évaluant l'opportunité de l'ouvrir à des managers, notamment expérimentés, et la manière de mieux l'insérer dans des parcours de carrière. Elle pourra en outre identifier des axes d'amélioration concernant la mise en œuvre concrète des prestations d'intérim interne (procédure, délai...).

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Etude menée d'ici la fin de l'année.

Présentation aux organisations syndicales représentatives au 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

Déploiement des actions décidées au cours de l'année 2017.

### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils disposent du temps nécessaire pour exécuter correctement leur travail ;
- l'organisation du travail dans leur équipe est efficace.

## **Mesure n° 17 : Adapter les espaces de travail à un fonctionnement collectif et transversal**

### **Description de la mesure**

Sans préjudice des prérogatives du CHSCT dans ce domaine, cette mesure se concrétisera par les actions suivantes :

- une réflexion sur l'aménagement des bureaux et les ambiances de travail, permettant à la fois une meilleure prise en compte des besoins des agents sur une journée de travail et une modularité des espaces ;
- la promotion d'environnements de travail combinant mieux espaces de travail individuels et lieux collectifs (salles de réunions, salles de conférence téléphonique...) et tenant compte des recommandations des ergonomes ;
- l'exploitation multi usages de l'ensemble des espaces (cafétéria, salles de réunion / formation...);
- le développement des systèmes de visioconférence ;
- le développement des espaces de type « spot » (cf. objectif 9 du présent accord) ;
- la création d'une digital room/espace de créativité.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en œuvre de ces actions dans le cadre du déploiement du schéma directeur immobilier, après présentation devant les instances compétentes.

### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- ils travaillent dans de bonnes conditions matérielles ;
- leur environnement de travail est adapté à leurs besoins.

CB

JV

Page 24

CR

AK

PR



## **Mesure n° 18 : Elaborer et diffuser une charte des règles de vie au travail déterminant la qualité des relations interpersonnelles**

### **Description de la mesure**

Cette charte sera élaborée et diffusée de manière à clairement rappeler et signaler les règles de vie au travail devant guider les relations interpersonnelles.

Sans préjudice des processus relevant de la prévention de la santé et de la sécurité au travail et du rôle des acteurs en la matière, si les situations le justifient, les agents et les managers pourront saisir des manquements à cette charte leur hiérarchie et/ou s'appuyer sur les correspondants QVT des directions et le pôle QVT de la DRH.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Groupes de travail associant, d'une part, les organisations syndicales représentatives et, d'autre part, les directions métiers d'ici la fin de l'année.

Diffusion de la charte au premier semestre 2017.

Actions de communication autour de cette charte.

### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- l'ambiance de travail est satisfaisante ;
- les règles de savoir-vivre sont respectées (entre collègues ; dans la relation hiérarchique).

## **Mesure n° 19 : Animer des réseaux de managers**

### **Description de la mesure**

Des réseaux de managers seront régulièrement animés au sein des directions et, en tant que de besoin, au niveau de l'Etablissement public, favorisant les échanges et les retours d'expérience touchant aux relations au sein des collectifs de travail et à l'exercice de la fonction managériale.

Ces réseaux pourront résulter du déploiement des nouveaux programmes de formation de l'Université CDC managers. Leurs travaux pourront également s'appuyer sur l'appartenance de l'Etablissement public à des réseaux externes.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Tout au long de l'accord.

Soutien méthodologique apporté par l'Université CDC.

### **Indicateurs**

Nombre et nature des réseaux constitués.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des managers s'ils estiment que :

- l'accompagnement dont ils bénéficient les aide à bien remplir leur rôle de manager ;
- ils sont soutenus par leur hiérarchie dans leur rôle de manager.

## **Mesure n° 20 : Améliorer le soutien et l'accompagnement des managers, en s'appuyant sur le déploiement du référentiel managérial**

### **Description de la mesure**

Le référentiel managérial est déployé pour servir de point d'appui à la fixation des objectifs et de l'évaluation, en matière d'encadrement d'équipes. Il sert également de base à la construction d'actions de formation et de développement professionnel ainsi que de soutien au bénéfice des managers.

Il met l'accent plus particulièrement sur deux familles de compétences : celle touchant à la performance collective durable (sur le plan notamment de la qualité des relations humaines et sociales) et celle touchant au travail en transversalité.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Développement d'un programme de formation et d'accompagnement individuel et collectif spécifique sous l'égide de l'Université CDC.

Utilisation du référentiel managérial à partir de la prochaine campagne EPA.

### **Indicateurs**

Pourcentage de managers ayant bénéficié d'actions de formation et/ou d'accompagnement individuel sur la période de l'accord

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- leur manager leur communique les informations utiles, les aide à comprendre la stratégie et les orientations de l'Etablissement public, sait déléguer, encourage la prise d'initiatives et donne le droit à l'erreur, les soutient dans les situations difficiles, sait motiver son équipe.

Dans le même cadre et de manière symétrique, ces questions seront systématiquement posées aux managers, en leur demandant également s'ils estiment que l'accompagnement dont ils bénéficient les aide à bien remplir leur rôle de manager et qu'ils sont évalués sur leurs qualités managériales.

## **Mesure n° 21 : Développer la formation des managers aux aspects fondamentaux de la gestion RH publique et privée propre à l'Etablissement public**

### **Description de la mesure**

Les managers bénéficieront d'actions de formation sur les spécificités RH de l'Etablissement public, liées aux aspects fondamentaux de la gestion publique et privée.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Objectif inscrit au plan de formation de l'Etablissement public à compter de 2017.

Bilan annuel de formation.

### **Indicateurs**

Pourcentage de managers ayant bénéficié de la formation sur la période de l'accord.

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des managers s'ils estiment que :

- les formations et l'accompagnement dont ils bénéficient les aident à bien remplir leur rôle de manager ;

- ils disposent des informations nécessaires pour informer ses agents.

## **Mesure n° 22 : Diffuser régulièrement des recommandations aux agents sur l'hygiène de vie**

### **Description de la mesure**

La CDC développera à son initiative ou en partenariat avec des opérateurs sociaux (AGR, mutuelles, institutions de prévoyance...) des actions tendant à promouvoir des règles d'hygiène de vie et de prévention de la santé.

L'élaboration de ces actions s'appuiera sur les recommandations des acteurs de la prévention (médecine de prévention...), concernant notamment les rythmes recommandés pour la journée de travail (amplitude raisonnable, pause déjeuner préconisée de 45 mn...).

Elles pourront également se faire le relais de campagnes nationales.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en place d'actions de promotion et de communication.  
Parrainage d'événements sportifs et associatifs.  
Participation aux dispositifs de portée nationale.

### **Indicateurs**

Nature et nombre des actions menées.

## **Mesure n° 23 : Mieux informer les managers et les personnels concernant la place et le rôle des différents acteurs de la prévention et la procédure à suivre pour la prise en charge des situations difficiles.**

### **Description de la mesure**

Les managers et les personnels seront mieux informés concernant la place et le rôle des différents acteurs de la prévention (pôle QVT de la DRH, médecins de prévention, ISST, psychologues, service d'écoute personnelle dédié...) et la procédure à suivre pour la prise en charge des situations difficiles.

Un guide sera produit et diffusé à cet effet.

### **Modalités de mise en œuvre**

Elaboration du guide d'ici la fin de l'année 2016.  
Présentation au CHSCT en début d'année 2017.  
Déploiement du guide au sein des services au 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

Handwritten signatures and initials: "AGC", "CD", "JK", and a large signature.

## **Mesure n° 24 : Mettre en place une « plateforme » pluridisciplinaire fédérant les différents acteurs de la prévention, pour prévenir et traiter les situations difficiles**

### **Description de la mesure**

Pour favoriser la mobilisation des acteurs concernés et la définition de solutions appropriées à chaque cas, en réponse aux incertitudes rencontrées par des managers ou des agents, il sera mis en place une « plateforme » pluridisciplinaire auprès du pôle QVT.

Destinataire des signalements de situations difficiles, elle réunira autant que nécessaire l'ensemble des parties prenantes pour appréhender, avec la pleine confidentialité requise, les situations individuelles et collectives en cause. Elle pourra, en tant que de besoin, jouer un rôle de médiation pour aider à résoudre les situations conflictuelles.

### **Modalités de mise en œuvre**

Présentation au CHSCT en début d'année 2017.

Mise en place de cette « plateforme » au 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

### **Suivi**

Bilan d'activité de la plateforme présenté au CHSCT.

**Cible 2 : Favoriser le développement et la transmission des compétences professionnelles**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials: AK, CD, PK]*

## **Mesure n° 25 : Mieux adapter les postes de travail informatiques aux différents profils d'utilisateurs au sein de l'Etablissement public**

### **Description de la mesure**

Les agents auront vocation à bénéficier de postes de travail informatiques plus adaptés aux différents profils d'utilisateurs existants au sein de l'Etablissement public, à la faveur d'un plan de modernisation piloté par la DSI.

Ce plan de modernisation pluriannuel s'attachera en particulier à :

- Mieux comprendre les besoins par typologie de métier, notamment en termes d'ergonomie du poste de travail et des équipements adaptés (taille des écrans...), ainsi que d'aménagement des espaces de travail.
- Fournir des postes adaptés aux utilisateurs nomades afin de leur simplifier la vie ;
- Développer les outils collaboratifs.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Engagement d'une étude d'ici la fin 2016 avec les directions et un ou plusieurs groupes d'utilisateurs témoins.

Présentation de cette étude aux organisations syndicales représentatives courant 2017, avant mise en œuvre des plans d'action.

## **Mesure n° 26 : Identifier et accompagner la montée en compétences des agents dans le domaine du numérique**

### **Description de la mesure**

Une démarche de gestion des connaissances sera lancée afin de permettre l'identification et la reconnaissance des expertises des agents dans le domaine numérique notamment, de capitaliser sur les projets réalisés en interne et de répondre de manière plus adaptée aux besoins des personnels (veille, études, rapports internes ou externes).

De manière complémentaire, une réflexion sur le référentiel des emplois et des compétences sera engagée en vue de l'adapter aux nouveaux enjeux du numérique.

En outre, la transition numérique sera placée au cœur des futurs plans de formation, en développant des modules de formation dédiés et adaptés aux différents publics.

Enfin, les agents les moins à l'aise avec les outils numériques pourront bénéficier de l'accompagnement de collègues experts dans ces domaines (« tutorat numérique »).

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en œuvre de la démarche de gestion des connaissances numériques d'ici fin 2016.

Prise en compte des besoins numériques dans le cadre des plans de formation annuels (à compter du plan de formation 2017).

Mise en place du « tutorat numérique » au cours de l'année 2017.

### Indicateurs d'évaluation qualitative

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- le numérique impacte leur environnement de travail ;
- l'Etablissement public se sert bien des outils numériques et collaboratifs ;
- l'Etablissement public s'adapte à de nouveaux rythmes de travail induits notamment par l'évolution numérique ;
- qu'ils se sentent accompagnés sur le développement du numérique.

**Mesure n° 27 : Mettre à disposition des agents un coffre-fort électronique où seraient notamment entreposés tous les documents relatifs à leur carrière (bulletin de paie, contrat, avenant, arrêté...).**

### Description de la mesure

Chaque agent pourra à terme disposer d'un coffre-fort électronique lui permettant d'y entreposer tous les documents produits par le SIRH (bulletin de paie, contrat, avenant, arrêté...) ainsi que les autres documents qu'il souhaite.

Cet outil simple et moderne, prenant appui sur un chantier de dématérialisation du dossier de l'agent, lui facilitera notablement l'accès à tous les documents essentiels concernant sa carrière et sa situation administrative.

### Modalités de mise en œuvre et de suivi

Déploiement du chantier à partir de 2017.

Présentation du projet aux organisations syndicales représentatives avant mise en production.

**Mesure n° 28 : Donner accès à tous les agents, sous la forme d'une interface simple et conviviale, aux services utiles pour leur activité quotidienne, notamment dans le domaine RH**

### Description de la mesure

Pour offrir aux agents un accès simple et dématérialisé aux outils de leur activité quotidienne, plusieurs actions seront conduites en parallèle :

- les agents pourront, à terme, accéder à une interface simple et conviviale vers un bouquet de services utiles pour leur activité quotidienne (services RH, achat, logistique, alertes en cas d'incidents...)
- les agents pourront plus facilement accéder aux catalogues de formation et pourront en ligne émettre des demandes de formation individuelles, s'inscrire sur des sessions déjà organisées, accéder à des formations ou encore se former à distance avec des classes virtuelles, grâce à un nouvel outil dédié à la formation.
- les agents bénéficieront de nouvelles fonctionnalités s'appuyant sur l'outil numérique en matière de gestion du temps, relatives à la gestion de la bourse solidaire, à la MATT, au télétravail, ainsi qu'à la déclaration de l'enregistrement du temps de travail effectif. Les

JV 13

AK  
CN  
ML

managers auront, eux, la nouvelle facilité de pouvoir valider les demandes à partir de leurs mobiles et/ou tablettes.

- l'ensemble des personnels et des acteurs RH auront un accès simplifié à l'ensemble de l'offre de services RH, grâce à la mise en place d'un portail RH interfaçant les différents SI mis en œuvre dans le domaine.

#### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Ouverture du nouvel outil dédié à la formation à compter de septembre-octobre 2016.

Groupe de travail associant les organisations syndicales représentatives relatif aux conditions de mise en œuvre du dispositif d'enregistrement du temps de travail effectif sur support numérique, avant la fin 2016.

Ouverture du nouvel outil dédié à la gestion du temps à compter de l'été 2017

Mise en place du portail RH en 2017-2018.

Présentation régulière aux organisations syndicales représentatives du développement de ce programme.

### **Mesure n° 29 : Définir les droits et devoirs liés à l'utilisation des outils numériques**

#### **Description de la mesure**

Une réflexion sur les droits et devoirs liés à l'utilisation des outils numériques sera engagée en s'appuyant en particulier sur les résultats d'une étude relative aux nouveaux usages de la messagerie et agendas outlook et sur des démarches participatives autour des pratiques quotidiennes. Il s'agit à la fois de favoriser le « mieux travailler ensemble » et d'encourager les initiatives favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

#### **Modalités de mise en œuvre**

Actions de communication autour des résultats de l'étude d'ici la fin de l'année 2016.

Inscription du thème à l'ordre du jour des temps d'expression et échanges prévus au titre de l'objectif 2 du présent accord.

Evolution si besoin de la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information et/ou du programme annuel de prévention des risques professionnels.

#### **Indicateurs**

Dans le cadre du baromètre social, il sera mesuré auprès des agents s'ils estiment que :

- le numérique impacte positivement ou négativement leur environnement de travail.

### **Mesure n° 30 : Définir des processus d'appui et des modalités de transfert des compétences au plan individuel ou collectif**

#### **Description de la mesure**

La transmission des compétences détenues par des agents partant en mobilité ou à la retraite ou encore dans le cas de réorganisations sera mise en œuvre.

AS  
JL  
CR  
AK  
AL  
Page 32



A cette fin, des modalités de transfert des compétences au plan individuel ou collectif seront définies et expérimentées.

De même, des missions d'appui par des personnels détenteurs d'une expertise spécifique pourront être organisées.

#### **Modalités de mise en œuvre**

Lancement des expérimentations à compter de 2017, pour une année.  
Pérennisation, le cas échéant, à partir de 2018.

SV 07 AK  
CN  
IK

Cible 3 : Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

**Mesure n° 31 : Organiser périodiquement, au sein de chaque unité de travail, une discussion collective sur la gestion du temps de travail**

**Description de la mesure**

Les temps d'expression et d'échanges au sein des unités de travail prévus au titre de l'objectif 2 du présent accord devront être, périodiquement, l'occasion d'une discussion collective sur la gestion du temps de travail des agents du service.

La discussion collective doit permettre de :

- bien articuler les différentes modalités de temps de travail s'exerçant au sein d'une équipe afin qu'elles se combinent harmonieusement et préviennent toute fragilisation du collectif de travail. Cette bonne articulation est d'autant plus impérieuse dans un contexte de développement potentiel d'une nouvelle modalité (semaine de 4 jours ; cf. ci-après).
- réfléchir à la meilleure circulation de l'information au sein du service, avec l'objectif de trouver un bon équilibre entre le risque de manque d'informations et celui de la « sur-information ».

**Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Temps d'expression et d'échanges pouvant donner lieu à relevés de décisions.

La mise en œuvre des mesures 18 à 21 contribue à la réalisation de cette disposition.

Audits périodiques sur les services concernés par des modalités de temps de travail multiples.

**Mesure n° 32 : Réaffirmer les limites réglementaires relatives au temps de travail et les règles posées par la charte des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps**

**Description de la mesure**

Les temps de réflexion et d'échanges périodiques prévus plus haut devront être l'occasion de rappeler les limites réglementaires relatives au temps de travail, de partager les règles posées par la charte précitée et de veiller à leur bonne application au sein du service.

Si certaines règles de cette charte ne se trouvaient pas respectées de manière récurrente au sein d'un service, un dialogue serait engagé aussi systématiquement que possible avec le manager local.

L'appui, en tant que de besoin, des équipes de la DRH sera sollicité pour aider à analyser la situation et corriger les écarts.

**Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Temps d'expression et d'échanges pouvant donner lieu à relevés de décisions.

Audits périodiques pour s'assurer du respect des règles posées par la charte.

Handwritten signatures and initials: FW, AK, and a signature in blue ink.

## **Mesure n° 33 : Etablir, de manière plus claire, la doctrine de partage entre les agents au forfait jours et les agents au décompte horaire**

### **Description de la mesure**

Les textes et notamment le protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail à la CDC fixent des règles en matière de décompte horaire et de forfait-jours. Le protocole rappelle notamment que l'ensemble des personnels de l'établissement public a vocation à se voir appliquer les dispositions de droit commun en matière d'ARTT.

Toutefois, les personnels pour lesquels les horaires ne peuvent être prédéterminés et dont le temps de travail effectif ne peut être mesuré en heures font l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Le protocole détermine notamment les catégories de populations concernées par le forfait-jours ainsi que la liste des postes-repères concernés par le forfait-jours de 209 jours.

Force est de constater que l'application ou non du forfait-jours est parfois source d'incompréhension. L'enjeu est, dans le respect de la réglementation, de donner plus de marge d'appréciation au manager sur l'opportunité d'un régime de forfait-jours ou de décompte horaire selon les conditions d'exercice des fonctions des personnels.

Une réflexion sera engagée avec les représentants du personnel pour déterminer s'il y a lieu de clarifier la doctrine actuelle entre les agents au forfait-jours et les agents au décompte horaire. A cette fin un groupe de travail sera constitué.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en place d'un groupe de travail à compter de janvier 2017.  
Fin des travaux à la fin du premier semestre 2017.

## **Mesure n° 34 : Simplifier pour l'ensemble du personnel et du management la gestion de la journée de travail en expérimentant une plage d'ouverture des services unique de 7 h à 20 h**

### **Description de la mesure**

Dans un souci de simplification, il est convenu d'expérimenter une amplitude maximale d'ouverture des services unique, allant de 7 h à 20 h, pour toutes les directions de l'Etablissement public.

Cette plage d'ouverture unique s'appliquera dans les limites de la période d'expérimentation. Elle favorisera la lisibilité et l'équité au sein de l'Etablissement public, tout en mettant fin à une gestion chronophage de régularisations et d'exceptions, ainsi qu'une plus grande souplesse personnelle d'organisation au bénéfice des agents.

Cette mesure expérimentale ne vient modifier aucune des garanties et règles fixées par le protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail à la CDC, en particulier :

- les garanties individuelles des personnels en matière de temps de travail quotidien maximum autorisé qui doivent être impérativement respectées et dont il est rappelé qu'elles sont les suivantes pour l'ensemble du personnel :
  - ⇒ la durée de travail effectif ne peut excéder 10 h par jour
  - ⇒ l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 h.
- les cycles de travail hebdomadaires ou annuels,

A3

*[Signature]*

AKC  
CA  
AKC

- les plages de présence commune déjà prévues au sein des services.

De même, les EIS débutant avant 7 h ou s'achevant après 20 h pour répondre aux nécessités de fonctionnement de quelques métiers très spécifiques ne sont pas impactées par cette mesure d'expérimentation.

### Modalités de mise en œuvre et de suivi

Organisation fin 2016-début 2017 d'un groupe de travail préparatoire associant les organisations syndicales signataires, relatif au lancement de la mesure expérimentale et aux conditions et modalités de son évaluation.

Début de l'expérimentation prévue dès que le nouvel outil de gestion du temps le rend possible et plus tard au second semestre 2017, pour une durée de 15 mois.

Bilan de l'expérimentation auprès de la commission de suivi au terme des 12 premiers mois de l'expérimentation.

Si l'expérimentation s'avérait concluante, les parties signataires conviendraient des conditions d'une éventuelle pérennisation.

### **Mesure n° 35 : Expérimenter une nouvelle modalité d'organisation du temps de travail : « la semaine de 4 jours »**

#### Description de la mesure

Une expérimentation de la « semaine de 4 jours » sera engagée conformément au principe posé par l'accord-cadre 2015-2017.

Cette démarche d'expérimentation est pertinente car :

- cette nouvelle modalité de travail emporte des conséquences pour les agents, qui pourront exercer des fonctions à temps plein tout en évitant une journée de transport et devront réaliser des journées de travail plus longues.
- elle peut aussi avoir un impact sur le fonctionnement collectif d'un service, qui devra composer avec l'absence physique sur site d'un agent à temps plein une journée par semaine. La « semaine de 4 jours » peut à cet égard, dans son esprit, être rapprochée du télétravail car elle permet à un agent de ne pas être physiquement présent tous les jours de la semaine tout en exerçant une activité à temps plein.

Dans cette perspective, l'expérimentation sera encadrée par les règles suivantes :

- la semaine de 4 jours s'exercera à temps plein ;
- pour les agents au badgeage, le temps de travail hebdomadaire de l'agent sera de 35 heures ;
- la modalité ne sera pas cumulable avec le télétravail ou la MATT ;
- le passage d'un agent à la semaine de 4 jours requiert l'accord du supérieur hiérarchique et de la DRH. Les demandes seront satisfaites si elles sont compatibles avec l'intérêt du service et répondent à des « critères sociaux » (durée de transport quotidien, situation familiale...) permettant d'objectiver l'intérêt pour l'agent d'une semaine de travail exercée sur 4 jours.

Afin de mener utilement l'évaluation de l'expérimentation et apprécier notamment en quoi le dispositif apporterait une réelle amélioration des conditions de travail et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle, les parties conviennent de l'intérêt de disposer d'un nombre suffisamment significatif et diversifié sur l'ensemble de l'établissement d'agents bénéficiaires, qu'elles évaluent dans une fourchette allant de 50 à 100.

Dans le même temps, elles réaffirment la nécessité de maintenir un véritable équilibre du collectif de travail, comme d'éviter de générer une complexité de gestion excessive au quotidien pour les

*Handwritten signature*

*Handwritten initials: ART, en, and a signature*

managers. Au regard de ce critère, la recevabilité ou non des demandes individuelles sera tout particulièrement examinée par la direction concernée et la DRH, au-delà d'un certain volume d'agents bénéficiaires du télétravail ou de la semaine de quatre jours, ce seuil étant estimé à 7% au sein d'une unité de travail, sans avoir un caractère systématique.

#### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Organisation fin 2016-début 2017 d'un groupe de travail préparatoire associant les organisations syndicales signataires, relatif au lancement de la mesure expérimentale et aux conditions et modalités de son évaluation.

Début de l'expérimentation prévue au premier trimestre 2017, pour une durée de 15 mois.

Bilan de l'expérimentation auprès de la commission de suivi au terme des 12 premiers mois de l'expérimentation.

Si l'expérimentation s'avérait concluante, les parties signataires conviendraient des conditions d'une éventuelle pérennisation.

### **Mesure n° 36 : Promouvoir les déplacements en transports en commun et propres**

#### **Description de la mesure**

La CDC s'engagera, dans le cadre de son « plan de déplacement d'entreprise » (PDE), à promouvoir une politique encourageant les transports en commun et propres.

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

- étude de faisabilité pour aboutir à la prise en charge des abonnements de type « autolib » et « velib ».
- prise en charge de l'abonnement à des parkings relais pour faciliter les déplacements des agents vers les centres villes.
- installation de bornes de chargement pour véhicules électriques/hybrides dès que les PLU le permettent.
- développement des garages à vélos sur les sites et étude de faisabilité en vue du recours à des services associés (petites réparations urgentes ...).
- versement de l'indemnité kilométrique vélo, sur la base de 0,25 € par kilomètre parcouru, selon les dispositions prévues par les textes en vigueur.

Le déploiement de ces mesures s'effectuera sans préjudice de réflexions complémentaires en vue de l'élargissement des modalités d'accès à l'offre de transports de toute nature. Ces réflexions associeront autant que possible les filiales du groupe et d'autres entreprises présentes dans les bassins d'emplois de l'Etablissement public.

#### **Modalités de mise en œuvre**

Mise en place progressive de ces mesures sur la période de l'accord.

Versement de l'indemnité kilométrique vélo à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur la base du présent accord.

## **Mesure n° 37 : Faciliter les déplacements intersites des agents**

### **Description de la mesure**

Un système de navettes conformes aux engagements de la CDC en matière de transition énergétique sera expérimenté pendant les heures de travail, en commençant par la circulation entre les sites parisiens de la CDC.

### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en place des navettes à compter de 2017 pour une durée d'une année.  
Bilan de l'expérimentation en 2018 auprès de la commission de suivi du présent accord.

## **Mesure n° 38 : Optimiser la procédure d'accès au télétravail et ses modalités d'exercice**

### **Description de la mesure**

La procédure d'accès au télétravail et ses modalités d'exercice seront optimisées pour mieux prendre en compte l'intérêt du service et de l'agent.

Dans le contexte de la nouvelle réglementation concernant la sphère publique et dans le prolongement des échanges ayant déjà eu lieu en groupe de travail CHSCT sur ce thème, il s'agit de prendre toutes les mesures utiles pour accélérer la procédure de mise en place du télétravail, dans le respect des droits des agents, en mettant à profit les nouvelles solutions informatiques envisageables.

En parallèle de la question de l'accès au télétravail, les modalités d'exercice du télétravail pourront évoluer pour mieux concilier des règles telles que la présence minimale de deux jours sur site, incontournable, pour préserver la vie collective au sein de son service et la marge d'appréciation donnée à l'agent et à son manager pour décider des jours précis de présence sur site et leurs adaptations éventuelles (en particulier en cas de circonstances exceptionnelles).

### **Modalités de mise en œuvre**

Révision de l'accord télétravail sur ces bases, d'ici la fin de l'année 2016.

## **Mesure n° 39 : Développer l'accès des agents à des « tiers lieux » de travail**

### **Description de la mesure**

L'expérimentation de « tiers lieux » de travail sera poursuivie, en approfondissant l'initiative en cours (site d'Arcueil) et/ou en s'appuyant sur les sociétés dans lesquelles la CDC investit dans ce domaine.

### **Modalités de mise en œuvre**

Poursuite et extension des expérimentations tout au long de l'accord.

## Indicateur

Bilan annuel sur le nombre d'agents ayant recours à un « tiers lieux » de travail.

### **Mesure n° 40 : Faciliter l'exercice des fonctions des travailleurs « nomades »**

#### Description de la mesure

L'expérience ayant abouti à créer des « spots » sur différents sites, permettant de faciliter pour les travailleurs « nomades » l'exercice de leurs fonctions, sera poursuivie et, si elle s'avère concluante, sera pérennisée.

#### Modalités de mise en œuvre

Bilan de l'expérimentation fin 2016.

### **Mesure n° 41 : Proposer un accès à une offre de logement aux agents de l'Établissement public dépassant de 20 % au plus les plafonds de ressources prévus par la réglementation pour les logements locatifs intermédiaires**

#### Description de la mesure

Les règles concernant les plafonds de revenus seront assouplies, dans la limite de 20% au-dessus du plafond PLI, de manière à offrir un accès à des logements à des agents qui sont actuellement exclus des offres de logement social en raison de leur niveau de revenus.

#### Modalités de mise en œuvre et de suivi

Contractualisation entre la MSG et les collecteurs et bailleurs partenaires.

### **Mesure n° 42 : Diversifier les offres de logements en développant les partenariats avec des organismes pour la réservation de logements**

#### Description de la mesure

Sur la base d'un bilan des partenariats existants, y compris les plus récents (convention avec l'ALPAF en septembre 2015), la MSG sera invitée à accentuer et développer des partenariats rénovés, notamment avec les filiales du groupe (SNI en particulier).

#### Modalités de mise en œuvre et de suivi

Réalisation d'un bilan des partenariats existants d'ici la fin de l'année.  
Signature de nouvelles conventions, notamment avec la SNI, en début d'année 2017.

J  
AM

SP  
AK  
AL



### **Mesure n° 43 : Mieux répondre à des besoins particuliers par des solutions d'hébergement appropriées**

#### **Description de la mesure**

L'enjeu est de mieux répondre à des besoins particuliers (première ou nouvelle affectation, attente de logement lors d'une mobilité...) ou exceptionnels (catastrophes naturelles ou circonstances particulièrement graves) en se mettant en mesure de proposer aux agents concernés des solutions appropriées, souples et temporaires.

A cet effet, seront noués des partenariats avec des opérateurs proposant des solutions d'hébergement diversifiées : résidences hôtelières, logements meublés court-terme, résidences étudiantes ou bien encore résidences jeunes actifs.

Dans le cadre de besoins exceptionnels, le dispositif d'accompagnement et de soutien mis en œuvre par la MSG sera conforté.

#### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Signature de conventions entre la MSG et les organismes concernés d'ici la fin du premier semestre 2017.

### **Mesure n° 44 : Accompagner l'accès à la propriété des agents**

#### **Description de la mesure**

Au-delà des efforts réalisés pour proposer une offre locative adaptée aux besoins, l'engagement est pris d'élargir l'offre de prêts permettant l'accès à la propriété et la rénovation de l'habitat.

Cette refonte poursuivra les 3 objectifs suivants :

- réaffirmer le caractère social de l'offre,
- améliorer la qualité de service rendue aux emprunteurs et aux employeurs,
- simplifier les procédures et les règles d'instruction et de gestion.

#### **Modalités de mise en œuvre et de suivi**

Mise en œuvre de la nouvelle offre de prêts de la MSG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Mesure n° 45 : Etudier la création auprès du CTN de l'Etablissement public d'une commission relative aux questions d'action sociale, dont celles relatives au logement**

Afin de contribuer à un meilleur suivi de la mise en œuvre des politiques sociales de l'Etablissement public, les parties conviennent d'étudier la place et le rôle que pourrait jouer une commission thématique dédiée sous l'égide du comité technique national, sans préjudice des compétences propres aux instances de gouvernance des entités en charge de l'action sociale.

### Modalités de mise en œuvre

Réunion d'un groupe de travail avec les organisations syndicales ayant au moins un siège au comité technique à compétence nationale en vue de conclusions au cours du premier semestre 2017.

### **Mesure n° 46 : Offrir aux agents des services et des activités favorisant le bien-être et facilitant au quotidien la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

#### Description de la mesure

La CDC déploiera une offre de services facilitant au quotidien la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et favorisant le bien-être des agents sur le lieu de travail. Cette offre tendra à répondre au mieux aux besoins exprimés par les générations actuelles : évolution des modes de vie et de consommation (diversification des besoins de restauration, prestations de service de proximité...), facilitations en termes de vie familiale (de type garde d'enfants ou aide aux aidants).

S'agissant en particulier de l'aide aux aidants, il sera proposé un service d'aide personnalisé permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées aux agents confrontés à la perte d'autonomie de proches âgés.

En complément des actions menées sous l'égide de la médecine de prévention et des institutions de prévoyance, la CDC étudiera la faisabilité d'une mise à disposition d'une plateforme rendant accessibles à tous les personnels des services innovants liés à la santé et au bien-être au quotidien.

En outre, elle encouragera l'activité physique, par la préconisation de conseils et de pratiques simples et adaptés à l'environnement professionnel de tous les jours, ainsi que par le développement d'aménagements sportifs lorsqu'ils sont compatibles avec les sites et lieux de travail.

Ces démarches s'appuieront notamment sur le rôle des acteurs de l'action sociale tels que les SVD.

#### Modalités de mise en œuvre et de suivi

Etude de faisabilité de nouveaux services et examen en groupes de travail à partir de la fin 2016.

### **Mesure n° 47 : Mieux accompagner les agents dans leurs démarches face aux situations de vie professionnelle particulières et sensibles**

#### Description de la mesure

La CDC, qui accompagne déjà la préparation à la retraite de ses agents, facilitera l'accès à l'information utile pour les démarches à entreprendre en vue de la retraite, en lien avec les organismes compétents (Service des retraites de l'Etat, CNAV...).

Fn 




AK  
CA  
EU

De même, la CDC veillera à développer des modes d'information et d'accompagnement des agents concernant leurs droits et les démarches à engager dans des situations telles que la survenance d'une longue maladie.

### Modalités de mise en œuvre

Refonte de la rubrique dédiée de l'intranet d'ici fin 2016.

Développement de modalités complémentaires à compter de 2017.

WJ   AK  
Page 43 

Fait à Paris le, 05 JUIL. 2016

En quatre exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Pierre-René LEMAS

Directeur général

Pour les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives :

La CGT, Annie KOVACS

La CFDT, Patrick BLANQUETIER

La CFE CGC, Claude PALAT

L'UNSA Groupe CDC, Jérôme VAILLANT

ART