



LA SECRETAIRE GENERALE

Paris, le 8 décembre 2020

Note à l'attention des membres du Comité Unique de l'Etablissement public

Objet : stratégie immobilière relative aux fonctions centrales de l'Etablissement public

La Caisse des Dépôts s'est fixée pour mission de réduire les inégalités sociales et les fractures territoriales. Cette orientation stratégique se décline dans chacun de ses métiers et s'adapte en continu au contexte économique du pays. En dernier lieu, elle se matérialise dans l'action du Groupe en faveur du plan d'urgence et du plan de relance induits par la crise sanitaire.

En développant le projet Campus, les services de l'Etablissement public s'inscrivent dans cette stratégie. Ils accordent simultanément une attention aux enjeux sociaux et opérationnels internes – en particulier en direction des collaborateurs – réunissant ainsi dans une démarche globale et cohérente les visions d'employeur responsable et d'acteur public au service de l'intérêt général.

La présente note a ainsi pour objet de présenter le projet Campus dans ses dimensions environnementales, territoriales, sociales et opérationnelles (I), et d'en rappeler la méthodologie (II).

I. Le sens du projet Campus

A. Une condition majeure du respect des engagements environnementaux de l'Etablissement public

La Caisse des Dépôts, actrice des politiques publiques en faveur de la transition écologique et énergétique (TEE), s'est engagée à répondre à deux objectifs en matière de responsabilité environnementale : la réduction de ses propres consommations d'énergies de 60 % entre 2010 et 2050 (dispositif éco-énergie dit décret tertiaire) et le déploiement d'une stratégie de neutralité carbone à l'horizon 2050 (Stratégie 2050).

Les consommations énergétiques actuelles des implantations étant incompatibles avec ces engagements, deux hypothèses ont été envisagées : une réhabilitation lourde des immeubles occupés ou le choix d'une nouvelle implantation répondant à ces objectifs dès sa conception. La première option – soumise au surplus à de forts aléas opérationnels – ne permettant pas d'atteindre pleinement les objectifs assignés, la recherche d'un site nouveau s'est imposée. Celle-ci a abouti au projet Campus, qui conjugue la substitution du site d'Ivry-sur-Seine à l'essentiel des implantations parisiennes, avec la conservation de trois immeubles sur les archipels 7 et 13, dont ceux des 56 et 67 rue de Lille, et un site dans le 13^{ème} arrondissement.

Ce projet permettrait à la Caisse des Dépôts de sécuriser sa trajectoire de neutralité carbone à l'horizon 2050, et d'atteindre dès 2030 60% de la cible de réduction de consommation d'énergie (contre 50% à l'horizon 2050 pour le scénario alternatif).

Le projet Campus serait, à ce jour, l'immeuble le plus emblématique et le plus abouti du portefeuille immobilier de la Caisse des Dépôts en termes d'ambition environnementale, ce qui devrait constituer une fierté pour notre collectif de travail francilien actuel et futur, et un atout de notre marque employeur.

B. Une contribution au rééquilibrage du développement du territoire en Ile de France

La ville d'Ivry-sur-Seine, située dans le secteur Est de la petite couronne et contigüe de la capitale, a lancé une vaste opération de requalification d'environ 20 % de son territoire (ZAC Ivry-Confluences), pour partie dédié jusqu'ici à l'activité industrielle. Situé aux portes de Paris, le projet allie immobilier tertiaire, logements et services publics. Il est, dans son ampleur, comparable à la ZAC Rive Gauche lancée en 2002.

Le réseau de transports publics en constitue également un élément majeur. Le secteur retenu est desservi par une station du RER C - axe le long duquel l'Etablissement public s'est de longue date déployé - et seulement séparée de celle d'Austerlitz par la station BNF-François-Mitterrand. Ce site a été choisi en raison de l'impact limité sur les temps de trajet des collaborateurs qui résulte de la qualité de sa desserte.

En choisissant d'installer à Ivry-sur-Seine la plus grande de ses implantations occupées en direct, la Caisse des Dépôts agirait en cohérence avec son rôle au service des territoires et des enjeux urbains.

C. Une ambition élevée de la qualité de vie au travail sur site

Le premier atout du projet Campus résiderait dans sa capacité à intégrer différentes organisations des espaces de travail, et ce faisant à offrir aux équipes utilisatrices des espaces de travail qui pourront être configurés pour accueillir jusqu'à 3 000 postes de travail sur les 44 000 m² de bureaux et de salles de réunion, adaptés selon leurs besoins et leurs usages, notamment collaboratifs, en présence ou en distanciel. Il apporterait par conséquent une variété d'environnement de travail et une flexibilité que nos immeubles actuels, en raison de leur nature et de leur configuration, ne peuvent apporter.

Les services et le cadre proposés aux collaborateurs forment l'autre attrait du projet. Avec cinq types de restauration, un auditorium, une Maison médicale, un espace de travail « coworking », une médiathèque, une conciergerie, une salle de sport, etc. le projet Campus réunit en un lieu unique toute la gamme des prestations appréciées des collaborateurs et en ajoute de nouvelles. En extérieur, ce sont 8000 m² d'espaces verts - soit 16% de la surface - qui viennent compléter un immeuble au dessin moderne et construit à partir de matériaux respectant les normes du développement durable, et qui participent directement du bien-être au travail.

Pour compléter l'offre de transports publics, le projet Campus est enfin conçu autour de solutions et d'offres facilitant les déplacements individuels propres et la mobilité douce des collaborateurs, grâce à l'équipement du site en stations de recharge électrique, en emplacements pour les vélos, etc.

Ce projet s'inscrit de ce fait en cohérence avec les objectifs de la politique poursuivie par la Caisse des Dépôts en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail, qui a fait l'objet d'un accord récent.

D. Une double contribution à la performance collective

Le projet Campus aura pour ambition d'être créateur de bien-être pour chaque collaborateur, pour qu'il se sente bien dans un environnement de travail adapté aux moments de travail sur site. Cet apport au quotidien et à la vie au travail sur site s'incarnerait dans :

- une grande proximité des équipes favorisant et simplifiant les interactions entre les personnes ;
- une facilitation du travail par la mise à disposition d'outils et d'équipements en phase avec les pratiques et les aspirations nouvelles, qu'il s'agisse de pouvoir rassembler une large équipe projet pour le traitement d'un sujet complexe, ou de choisir de travailler en plusieurs lieux du site au gré de ses besoins ou de ses souhaits au cours de la journée ;
- un accès à des bâtiments neufs (ou, s'agissant des immeubles conservés en exploitation, profondément rénovés) et à des services de qualité pour tous les collaborateurs, en équité.

Il apporterait également de la valeur à la communauté de travail dans son ensemble et à la mission qu'elle porte :

- au-delà de l'investissement raisonné des fonds propres de la Caisse des Dépôts, la performance économique du projet est établie à deux titres : d'une part, le projet est porteur d'une baisse des charges de fonctionnement découlant notamment d'économies d'échelle sur certains postes de dépenses qui va permettre de réallouer des moyens dédiés à la maintenance de nos sites au développement de nos missions, et, d'autre part, il contribue à un patrimoine immobilier dont la valeur augmente et dont la proportion détenue en propriété s'accroît ;
- la résilience de l'Établissement public serait renforcée : multisite, avec une organisation en réseau et une capacité à basculer la quasi-intégralité de ses activités en travail à distance, la Caisse des Dépôts répond aux exigences réglementaires, aux attentes de la Place au service, *in fine*, des missions d'intérêt général.

E. Un levier de la transformation de la Caisse des Dépôts

Le projet Campus illustrerait un des volets de la transformation de la Caisse des Dépôts en termes de qualité de vie au travail, des nouveaux usages professionnels et de la performance opérationnelle en cohérence avec ses engagements environnementaux et son action au service d'un développement équilibré des territoires.

Fruit de choix éclairés et volontaristes, ce projet s'inscrirait dans un mouvement de fond de transformation de l'organisation des modes de travail, dont les récents accords collectifs ont ouvert la voie.

L'aménagement dans ce nouveau site, qui devrait pouvoir intervenir à compter de 2025, s'effectuerait avec l'expérience et à l'aune des modes d'organisation du travail issus des dialogues collectifs en cours de finalisation. En ce sens, il constituerait un objet « en mouvement » conçu pour répondre instantanément et en tout état de cause avec agilité aux évolutions rapides des modes de travail et des attentes des collaborateurs. Ce projet Campus aurait vocation à contribuer de façon positive à l'attractivité et au maintien des talents au sein de notre Établissement.

II. La méthodologie du projet Campus

A. Le cadre social

Le projet d'emménagement sur le site d'Ivry impliquerait un dialogue social structuré qui devrait simultanément permettre d'assurer la bonne prise en compte des attentes des personnels sur la nature des aménagements choisis, et la définition d'un cadre social porteur et sécurisant pour accompagner les agents concernés par le déménagement de leur site de travail. Il s'agirait ainsi de faire de ce projet une opération résolument fondée sur le socle politique et les dispositions définies par l'accord qualité de vie au travail.

Pour répondre à ces objectifs, la Direction programmerait dès signature du bail :

- un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et de représentants du personnel au CSSCT. Ce groupe de travail se réunirait tout au long de l'année 2021 dans le cadre de plusieurs ateliers thématiques qui contribueront notamment à la définition des conditions matérielles d'accueil des personnels affectés sur le site, dans le respect de leurs attentes, de leurs besoins et des meilleurs standards de la QVT (qualité environnementale, confort acoustique, accessibilité des personnes en situation de handicap au-delà des normes en vigueur, services internes et modes de restauration).
- l'ouverture d'une négociation visant à aboutir à un accord d'accompagnement social des personnels concernés par le changement de site, axé notamment sur la question des déplacements et l'aide à la location et à l'acquisition de la résidence principale.

B. Le calendrier social

Création d'un Comité Consultatif

Un comité composé de :

- représentants de chaque direction,
- l'équipe projet (RH, IT/Digital, ISST, Ergonome, Immobilier, Communication, RSE, ...)

Pour partager et challenger nos réflexions et projets stratégiques

Sur les thématiques suivantes :

- Nouveaux modèles d'aménagement d'espaces de travail
- L'impact sur nos projets actuels
- L'accompagnement du changement

Informations et consultations des Instances Représentatives du Personnel

Ateliers d'échanges sur les solutions à mettre en oeuvre.

Consultation avant la signature du BEFA.

Consultation sur les principes d'aménagement.



La mise en exploitation du site est prévue en 2025.

Catherine Mayenobe