



Projet Avenant n°1 au protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail à la CDC

Il est convenu le présent avenant au protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail à la CDC entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de Lille – 75007 Paris, représentée par Monsieur Eric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives de la CDC :

CUEP du 22 juin 2021

Préambule

Conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 1^{er} septembre 2020, le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre deux engagements pris dans ce cadre.

Il vise ainsi à pérenniser la mesure d'aménagement du temps de travail (MATT) définie par l'accord-cadre en vigueur dont la mise en œuvre s'achève le 31 décembre 2021. A cette fin, les parties s'entendent sur l'introduction des modalités d'application de la MATT dans le protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail à la CDC. Elles conviennent, à cette occasion, d'y apporter un certain nombre de clarifications et d'aménagements.

Par ailleurs, suite à son expérimentation, le présent avenant entérine dans les conditions fixées par l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 1^{er} septembre 2020, le dispositif de semaine de 4 jours pour accompagner, les personnels dont la situation personnelle ou familiale nécessite une gestion du temps adaptée.

Article 1 : Dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière

Il est créé **un article 3-8** au protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail à la CDC intitulé « Dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière » ainsi rédigé :

« Compte tenu de l'allongement de la durée des carrières, la CDC autorise un aménagement du temps de travail de ses salariés au maximum durant les trois ans qui précèdent leur départ à la retraite.

Ce dispositif, intitulé mesure d'aménagement du temps de travail (MATT), est également ouvert aux agents à temps partiel et souhaitant conserver leur régime de travail actuel sous réserve de maintenir une quotité minimale de temps de travail à 50 %.

3.8.1 Conditions :

- *Dispositif accessible à partir d'un âge correspondant à 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite à la date d'entrée dans le dispositif. Pour les travailleurs reconnus handicapés au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées, la possibilité du départ anticipé sera prise en compte pour la détermination du droit à entrer dans le dispositif de la MATT.*
- *S'engager à cesser définitivement son activité à l'issue de la période couverte par l'aménagement de la durée du travail. En entrant dans la MATT le salarié prend l'engagement exprès et irrévocable de faire valoir ses droits à la retraite au terme du dispositif et de ne pas en sortir de manière prématurée.*

3.8.2. Règles de cumul :

Le dispositif n'est pas cumulable avec :

- *le mécénat de compétence ;*
- *tout autre dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière ;*
- *la semaine de 4 jours ;*
- *le télétravail régulier sur 3 jours par semaine.*

3.8.3. Principes :

- *Entrée dans le dispositif s'effectuant toujours le premier jour d'un mois civil.*
- *Maintien durant la période de l'intégralité des droits correspondant au régime de temps de travail ; la MATT est en effet neutre sur le régime de travail du salarié. Par exemple, un salarié à temps partiel qui demande à reprendre ses fonctions à temps plein pour bénéficier d'une journée d'absence par semaine dans le cadre d'une MATT à 20 %, bénéficiera de ses droits sur la base d'un temps plein.*
- *Maintien durant la période de l'intégralité des droits relatifs au régime de la rémunération des salariés.*
- *Adaptation des objectifs professionnels et de la charge de travail à cet aménagement du temps de travail et prise en compte dans l'organisation collective du service.*
- *Formation interne possible à la gestion de son temps de travail.*
- *Participation de l'employeur (par autorisation d'absence) à compter de l'entrée effective dans le dispositif.*
- *Participation du salarié par l'utilisation de son épargne CET ou l'utilisation de jours de congés de toute nature (CA, RTT, DG, jours de fractionnement)*
- *Dès l'entrée dans le dispositif MATT, création d'un compteur dédié dans l'outil de gestion du temps alimenté chaque année par le bénéficiaire et l'employeur selon les modalités ci-dessous.*

Les participations respectives du salarié et de l'employeur sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'aménagement du temps de travail :

Contribution en jours par an	A compter de 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de 2 ans après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite	
	Salarié	CDC	Salarié	CDC	Salarié	CDC
MATT à 10 %	6	16	4	18	0	22
MATT à 20 %	18	26	15	29	11	33

3.8.4. Modalités pratiques :

- *Une planification établie mensuellement au moins en accord avec la hiérarchie.*
- *En cas de maladie, l'autorisation d'absence est suspendue, les jours non utilisés en fin d'année restitués au salarié et l'abondement employeur réajusté.*
- *Les autorisations d'absence ne peuvent être ni reportées, ni monétisées, ni cumulées, hormis le cas où elles permettent au salarié de réaliser une journée complète d'absence (temps partiel à 90 %). Dans ce cas, le salarié est autorisé à reporter une demi-journée*

d'absence sur la semaine suivante ; la consommation par anticipation d'une demi-journée sur une semaine précédente n'est pas permise.

Sauf circonstances exceptionnelles (période de crise sanitaire ou climatique ou de travail sur site fortement perturbé ou d'activation du Plan d'urgence et de Poursuite d'activité), les jours MATT ne peuvent être consommés qu'au cours d'une semaine comportant au moins une journée travaillée sur site.

3.8.5. Conditions de sortie anticipée du dispositif :

Le salarié peut solliciter, par exception, une sortie anticipée du dispositif dans les cas suivants, dûment motivés et donnant lieu à un examen par la DRH au cas par cas :

1° En cas d'évolutions législatives ou réglementaires significatives dans le domaine des retraites, définies après son entrée dans la MATT et ayant un effet sur sa situation individuelle ;

2° En cas de changement important dans sa situation personnelle ou familiale ayant pour effet de diminuer substantiellement ses ressources ;

3° En cas d'aménagement du temps de travail l'année précédant le départ à la retraite, visant à bénéficier de manière cumulée du solde des jours de congés (congés annuels, jours CET, etc.).

Lorsque la sortie anticipée est acceptée dans les cas prévus ci-dessus, le salarié est dispensé du remboursement de la contribution employeur.

Le salarié qui sort de manière anticipée du dispositif pour un motif non prévu au 1° ou 2° ou 3° doit rembourser la CDC de l'intégralité de la contribution employeur qui lui a été versée au titre du dispositif. Ce remboursement intervient par prélèvement sur les droits à congés et si nécessaire ou à la demande du salarié, par un prélèvement sur sa rémunération. Le prélèvement sur rémunération est réalisé sur la base de la rémunération annuelle brute de base et selon un échancier ne pouvant excéder une période de six mois. Le remboursement est neutre sur les droits à RTT du salarié et son intéressement.

Tout salarié sorti prématurément de la MATT, quel que soit le motif, ne peut plus en bénéficier. Son retour s'effectue à temps plein ou selon un régime de temps partiel de droit commun.

3.8.6. Situations particulières :

Les conditions, principes et modalités pratiques définies ci-dessus s'appliquent aux deux situations particulières suivantes :

- La « MATT carrière longue » qui, pour tenir compte des décrets relatifs aux carrières longues, modifie les conditions d'entrée dans la MATT pour les salariés en leur permettant d'entrer de manière anticipée dans le dispositif, répondant ainsi aux conditions spécifiques à ce type de départ.*

Les participations respectives du salarié et de l'employeur pour la MATT « carrière longue » sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'aménagement du temps de travail :

Contribution en jours par an	A compter de 3 ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite		A compter de l'âge d'ouverture des droits à la retraite		A compter de 2 ans après l'âge d'ouverture des droits à la retraite	
	Salarié	CDC	Salarié	CDC	Salarié	CDC
MATT à 10 %	6	16	4	18	0	22
MATT à 20 %	18	26	15	29	11	33

- La « MATT bonifiée » prévoyant la possibilité d'accéder à la MATT dans le cadre d'une contribution employeur majorée, pour les salariés qui, à l'âge légal de départ à la retraite, ne disposent pas du nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein ou dont la pension est minorée du fait d'une activité à temps partiel au cours de la carrière. »

Les participations respectives du salarié et de l'employeur pour la MATT bonifiée sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'aménagement du temps de travail :

Contribution en jours par an	A compter de 3 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite		A compter de 2 ans après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite	
	Salarié	CDC	Salarié	CDC	Salarié	CDC
MATT à 10 %	6	16	2	20	0	22
MATT à 20 %	18	26	12	32	6	38

3.8.7 Conditions de recours et Bilan du dispositif :

Le salarié qui souhaite formuler un recours quant à l'application des présentes dispositions peut effectuer, dans les conditions de droit commun, un recours hiérarchique ou devant le conseil des prud'hommes. Il peut également saisir la Délégation des personnels privés (DPP).

Un bilan de la MATT sera présenté chaque année à la commission emploi du CUEP. »

Article 2 – La semaine de 4 jours

Il est ajouté un article 3-9 dénommé « La semaine de 4 jours » et rédigé comme suit :

« Article 3-9 : La semaine de 4 jours

La semaine de 4 jours est une modalité d'organisation du travail à temps plein. Le cycle horaire hebdomadaire est de 35 heures.

Sous réserve de l'avis favorable du supérieur hiérarchique, l'autorisation de travailler 4 jours par semaine est accordée par la DRH prioritairement sur la base de critères sociaux tels que :

- Critères familiaux :
 - Monoparentalité,
 - Qualité d'aidant familial,
 - Situation éloignée des conjoints (double résidence, conjoint en province...)

- Critères liés à la situation de l'agent :
 - Accompagnement d'un proche handicapé (enfant, conjoint),
 - Recommandation médicale notamment au regard de problèmes de santé chronique,
 - Souhait de revenir à temps plein pour des agents à temps partiel à 80%,
 - Temps de transport journalier supérieur à 1h/jour.
- Engagement citoyen et associatif : membre du bureau d'une association ou responsable encadrant d'une association d'intérêt général déclarée.

Une nouvelle autorisation doit être demandée par le collaborateur en cas de mobilité ou d'évolution significative des missions ou des conditions d'exercice du poste.

La semaine de 4 jours fait l'objet d'un bilan annuel entre le salarié et son responsable hiérarchique à l'occasion de l'EPA pour évoquer sa compatibilité tant avec le fonctionnement du collectif qu'avec l'organisation personnelle de l'agent concerné.

La semaine de 4 jours s'exerce selon les conditions suivantes :

- Elle est non cumulable avec le télétravail et tout dispositif conduisant à réduire le temps de travail effectif ;
- Elle est associée à un régime de décompte horaire ;
- La plage de travail se situe entre 7h et 20h, les contraintes du service étant définies à l'intérieur de ce bornage ;
- Le poids de journée est de 8h45 par jour ;
- La vacation minimale est fixée à 4 heures ;
- L'amplitude maximale est de 12h/jour (incluant pause repas) et le temps de travail maximum est de 10h par jour ;
- Le jour d'absence fixe est déterminé au préalable, sans possibilité de report ou d'avancement ;
- La semaine de 4 jours donne droit à 2 jours RTT Agent par an, aux jours RTT employeur qui coïncident avec un jour travaillé dans le cadre du cycle de travail défini et aux 4 jours DG ;
- Les jours de congés annuels sont acquis en fonction du nombre de jours ouvrés travaillés dans la semaine (soit 4 jours x 5 semaines de congés = 20 jours de congés) en année pleine.

Les salariés au forfait-jours pourront bénéficier du dispositif, sous réserve qu'ils acceptent de basculer pendant la durée du dispositif sur un régime de décompte horaire. »

Article 3 : Dispositions générales de l'accord

L'article 8-3-3 est réactualisé de la façon suivante :

« Le présent accord est susceptible d'être modifié, en cas de demande de révision de l'accord pendant sa période d'application.

S'agissant des organisations syndicales, sont habilitées à engager la procédure de révision :

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

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

Cette demande doit être notifiée à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception ou par courriel. Il appartient à l'auteur de la demande de révision de l'accord de présenter une nouvelle rédaction.

Les organisations syndicales représentatives et la direction de la CDC devront se réunir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Durant toute la période de négociation de l'avenant, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe. »

4 – Entrée en vigueur de l'avenant

Les dispositions de l'article 1^{er} s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent, à compter de la date de signature du présent avenant, aux personnels bénéficiant à cette date d'une organisation de travail sur la base d'une semaine de quatre jours, dans les conditions générales définies par l'accord relatif à la qualité de vie individuelle et collective au travail du 1^{er} septembre 2020, ainsi qu'aux nouvelles demandes d'entrées dans le dispositif.

Les dispositions de l'article 3 s'appliquent à compter de la date de signature du présent avenant.

Le présent avenant sera intégré à la convention collective dans le cadre d'une procédure de révision.

Le présent avenant sera déposé par la Direction des ressources humaines de la Caisse des dépôts dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il fait l'objet d'une communication auprès de chaque agent en poste au moment de sa signature ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Fait à Paris,

Pour la Caisse des dépôts et consignations
Le Directeur général
Eric Lombard

Les organisations syndicales habilitées à négocier :

La CGT représentée par :

La CFDT représentée par :

La CFE –CGC représentée par :

L'UNSA Groupe CDC représenté par :

Et le SNUP représenté par :