



Projet d'avenant n°2 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 31 01 2022

Préambule

Conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 1^{er} septembre 2020, le présent avenant :

- consacre le droit à la déconnexion des personnels, quel que soit leur régime de temps de travail, et définit les actions nécessaires à la mise en œuvre et au respect de cette garantie au sein de l'Etablissement public.
- pérennise l'élargissement des bornes horaires maximales d'ouverture des sites de l'Etablissement public (7h-20h), dans le prolongement de l'expérimentation conduite depuis 2017 et, en conséquence, actualise le champ et les règles liés aux Engagements internes de services (EIS).
- clarifie le champ du régime du forfait-jours, les règles relatives à l'évolution d'un régime de décompte horaire à un régime de forfait jours ainsi que les modalités de suivi de la charge de travail des personnels concernés.

Cet avenant renforce également le dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière (MATT) en tant que levier de facilitation de la transition entre vie professionnelle et retraite, en application des dispositions de l'accord cadre Emploi, Parcours professionnels et Compétences du 17/12/2021.

Il procède par ailleurs à plusieurs actualisations.

Titre I – Dispositions modifiant le Protocole d'aménagement et de réduction de temps de travail du 29 novembre 2001 modifié

Article 1^{er} : Instauration d'un droit à la déconnexion en faveur de l'ensemble des personnels de l'Etablissement public

Le titre VIII relatif aux Dispositions générales devient le Titre IX du protocole d'aménagement et de réduction de temps de travail du 29 novembre 2001 modifié et la codification de ses articles et sous-articles 8, 8-1, 8-2, 8-3, 8-4 est révisée en conséquence.

Le titre VIII est intitulé « Droit à la déconnexion » et l'article 8 relatif à ce même sujet est rédigé dans les termes suivants :

« I- Le droit à la déconnexion s'inscrit dans les principes fondamentaux de gestion du temps de travail de tous les personnels de la CDC. Il s'agit du droit reconnu à chaque agent de la Caisse des Dépôts, quel que soit son régime de temps de travail et son niveau de grade ou de qualification, de se déconnecter, notamment des outils numériques, pendant ses temps de pause, de repos et de congés.

La capacité à se déconnecter trouve aussi à s'appliquer au cours de la journée de travail afin de favoriser l'accomplissement des tâches requérant la concentration nécessaire à la production individuelle et/ou collective.

Ce droit individuel et collectif à la déconnexion s'applique à toute pratique professionnelle s'appuyant notamment sur les matériels informatiques et de téléphonie connectés, les outils et applications numériques de connexion à distance, existants ou à venir.

Il tient compte des spécificités et principes de gestion liés aux exigences de continuité et d'adaptabilité inhérentes aux missions d'intérêt général confiées à l'Etablissement public.

II- Le respect de ce droit à la déconnexion nécessite la mise en œuvre d'une démarche de prévention permanente et systémique des risques de sur- sollicitation numérique et d'hyper connexion sur l'ensemble des temps de vie qui se caractérisent par des temps de travail effectif sur site ou à distance et des temps de pause, de repos ou de congés consacrés à la vie personnelle et familiale.

Dans cette perspective, les parties s'entendent sur le renforcement de la protection de tous les personnels, par l'affirmation et le respect du droit à la déconnexion au travers :

- d'une définition claire de ce droit devant être connue de tous ;*
- de la mise en œuvre de mesures de prévention et de régulation visant à rendre ce droit applicable;*
- de l'équilibre de la charge de travail et de la prise en compte des différents régimes de temps de travail applicables au sein de l'Etablissement public ;*
- de la pleine implication du CSSCT dans le suivi de ces dispositions et la définition des actions préventives en découlant.*

III- La mise en application de ce droit et des principes sur lequel il se fonde, requiert l'exemplarité de la ligne managériale et la mobilisation de chacun au sein du collectif de travail, à la fois en tant qu'utilisateur, émetteur et récepteur.

A cet effet, l'ensemble des personnels bénéficient d'actions de formation et de sensibilisation sur la gestion du temps de travail et le respect des différents temps de vie, y compris dans le cadre du travail à distance.

D'autre part, l'attention de chacun est appelée quant au strict respect sur site comme à distance :

- du temps de déconnexion lié à la pause méridienne ;*
- des temps légaux de pause, de repos et de congés obligatoires ;*
- des cycles hebdomadaires de travail ainsi que des règles particulières découlant des Engagements internes de services prévus dans le cadre du présent accord.*

IV- En application des principes susmentionnés, chaque chef de service organise et veille à l'applicabilité du droit à la déconnexion dans son périmètre, en tenant compte des enjeux d'équilibre de la charge de travail au sein du service. Il s'appuie notamment sur les dialogues collectifs pour définir et mettre en œuvre les modalités appropriées d'organisation et de fonctionnement des collectifs de travail, sur site et à distance, ainsi que sur le suivi des temps de travail, de repos et de congés des personnels du service.

A l'occasion des dialogues collectifs, peuvent notamment être abordées les modalités selon lesquelles les agents peuvent être joints sur site et à distance, dans les limites de l'amplitude quotidienne fixée par l'Engagement interne de service dont ils relèvent.

Il ne peut être demandé à un agent, lorsqu'il est en télétravail, d'être disponible pour l'exécution de tâches en dehors de la plage de disponibilité horaire qui a été convenue. Pour un agent au décompte horaire, cette plage ne peut pas dépasser le poids de journée inhérent à l'EIS qui lui est applicable

V- L'impact de la charge de travail sur la capacité à se déconnecter fait l'objet d'une analyse et d'un suivi particulier lors des entretiens annuels dédiés au bilan de l'année écoulée et à la fixation des objectifs pour l'année à venir, ainsi que, en tant que de besoin, lors des points organisés en cours d'année sur la mise en œuvre des objectifs fixés. A tout moment au cours de l'année, l'agent peut solliciter son supérieur hiérarchique direct ou son conseiller RH de proximité, s'il estime que sa charge de travail ne lui permet pas de bénéficier du droit à la déconnexion. Cette demande donne lieu à un entretien, le cas échéant tripartite, et, en tant que de besoin, à un relevé de conclusions ou plan d'action partagé.

VI- La mise en place des dispositifs permettant l'application effective et l'accompagnement du droit à la déconnexion s'articule avec les actions prévues dans le cadre du Programme annuel de

prévention, régulièrement révisé et soumis à la consultation du CSSCT et dont ce dernier suit la mise en œuvre.

VII- Les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion tiennent compte des dispositions particulières prévues pour les situations de permanence ou d'astreinte ou d'urgence justifiant la mise en œuvre d'une organisation particulière pour assurer la continuité du service. Elles peuvent faire l'objet d'adaptations en cas d'incidents graves affectant les personnels, les locaux ou l'informatique de la CDC ou d'activation du Plan d'urgence et de poursuite de l'activité (PUPA).

VIII- Des indicateurs de suivi en matière de déconnexion sont mis en place et font l'objet d'une information annuelle du CSSCT ».

Article 2 : Pérennisation des bornes horaires maximales d'ouverture des sites de l'Etablissement public (7h-20h).

L'article 3-2-2 intitulé « L'amplitude quotidienne » est modifié comme suit :

- Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour tenir compte des particularités des sites géographiques ou des besoins de fonctionnement de service, l'amplitude quotidienne d'ouverture des entités de travail est définie dans le cadre des « engagements internes de service » dans la limite des heures d'ouverture de chacun des sites géographiques de l'Etablissement public fixées de 7 heures à 20 heures. L'annexe 2 du Protocole recense les EIS applicables au sein de l'Etablissement public. »

- Au début du 3ème alinéa, les mots « L'amplitude de référence des services préconisée est de 10h30 » sont supprimés.
- L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : « L'agent relevant d'un Engagement interne de service spécifique au regard de la nature ou des conditions d'exercice de ses fonctions et dont le régime d'engagement interne de service évolue vers le régime standard d'engagement interne de service, mentionné « EIS n°1 » dans le tableau figurant en annexe 2, à la suite de la suppression de l'EIS spécifique dont il relève ou d'une réorganisation de service, bénéficie d'une dotation de 15 jours sur son compte Epargne Temps (CET).

L'annexe 3 du Protocole est remplacée par le document annexé au présent avenant (Annexe 2).

Article 3 : Clarification du champ du régime du forfait-jours et modalités de suivi de la charge de travail des personnels concernés

3-1 Clarification du champ du régime du forfait-jours

L'article 4-2 « La nature des dispositions spécifiques » est remplacé par les dispositions suivantes:

« Article 4-2 La nature des dispositions spécifiques

Trois catégories de populations sont identifiées.

- *Les membres du comité exécutif et les dirigeants désignés par le directeur général relèvent d'un forfait-jours fixé sur décision du directeur général de 224 jours ;*
- *Les cadres de direction relèvent d'un forfait-jours de 217 jours. Ils bénéficient chaque année de 36 jours de repos y compris les congés annuels et les jours DG ;*

- *Les personnels qui sont soumis aux conditions et contraintes suivantes relèvent d'un forfait-jours de 208 jours. Ils bénéficient chaque année de 45 jours de repos y compris les congés annuels et les jours DG. Il s'agit :*
 - *des personnels exerçant des fonctions d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel ;*
 - *des cadres :*
 - *soit bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées,*
 - *soit soumis à de fréquents déplacements. Cette notion se traduit par le fait que le temps de travail effectif est majoritairement exercé à l'extérieur du lieu de travail. Sur ce point, il convient de rappeler que les cadres itinérants ne relevant pas d'un forfait-jours bénéficieront du cycle de travail de 38h30 tel que défini au point 3.1 du présent protocole.*

Pour cette dernière catégorie, le régime du forfait jours est fonction des conditions et contraintes relatives au poste de travail, telles que mentionnées ci-dessus et appréciées pour chaque emploi, et non en fonction de l'emploi repère, du niveau de grade ou de qualification de l'agent. Les fiches de postes publiées mentionnent si l'emploi à pourvoir relève d'un forfait jours. L'agent au décompte horaire dont le régime de temps de travail évolue vers ce forfait-jours, à l'occasion d'un changement de poste ou d'une évolution importante des missions du poste qu'il occupe, bénéficie :

- *D'une information sur les règles relatives au forfait-jour, découlant de la réglementation applicable et des dispositions du présent Protocole ;*
- *D'une dotation de 15 jours de congés sur son compte Epargne Temps, à l'occasion de la bascule vers le régime de forfait-jours ;*
- *D'un réexamen de sa rémunération fixe et variable, visant à s'assurer que les conditions et contraintes mentionnées ci-dessus sont prises en compte dans sa rémunération individuelle. Un poste éligible au forfait a vocation d'être éligible à un niveau d'entrée de PVO cible d'au moins 5%.*

Pour chaque forfait-jours mentionné ci-dessus, le nombre de jours ne prend pas en compte la journée de solidarité »

L'annexe 2 est supprimée.

3-2 Modalités de suivi de la charge de travail des personnels concernés

Les deux premiers alinéas de l'article 2-3-4 du Protocole sont révisés dans les termes suivants :

« Les personnels ne relevant pas d'un système d'enregistrement informatique prévu à l'article 2.3.3 du protocole sont :

- *Les cadres relevant des dispositions spécifiques du titre IV, dont le volume de temps de travail fait l'objet d'un suivi étroit du supérieur hiérarchique et de la DRH dans les conditions définies à l'article 4.7;*

Le titre IV est complété par un article 4-7 ainsi rédigé :

« 4-7 : Suivi du temps et de la charge de travail des agents au forfait-jours :

« Au regard des enjeux de protection de la santé et de qualité de vie au travail, le volume de temps de travail des personnels au forfait-jours fait l'objet d'un suivi étroit du supérieur hiérarchique, sur la base d'un état trimestriel produit par l'outil de gestion du temps. Ce dernier s'assure, en lien avec la DRH, du respect des garanties légales et réglementaires en matière de temps de travail, notamment

du respect des temps de repos et de congés des collaborateurs. Il organise systématiquement un échange avec l'agent dès lors que celui-ci ne pose pas de jours de congés sur une période de 3 mois consécutifs.

Lors de l'entretien annuel avec leur supérieur hiérarchique, les personnels au forfait jours bénéficient d'un échange particulier sur la gestion de leur temps de travail au regard notamment de la charge de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et l'organisation du travail au sein du service ainsi que sur l'exercice du droit à la déconnexion.

A tout moment, en cours d'année, l'agent au forfait jours peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique et/ou son conseiller RH de proximité au regard de la gestion de son temps de travail ou de sa charge de travail. L'entretien donne lieu, en tant que de besoin, à un relevé de conclusions ou un plan d'action partagés ».

Article 4 : Actualisation des modalités de décompte horaire

L'article 2-3-3 intitulé « Le principe d'enregistrement du temps de travail effectif » est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 2-3-3 Le principe d'enregistrement du temps de travail effectif par un système d'enregistrement informatique :

La mesure du temps de travail nécessite un suivi du temps de travail effectif précis et fiable.

Lorsqu'ils travaillent sur leur site d'affectation, ou, lorsque les nécessités de service le justifient, sur un autre site Caisse des dépôts, tous les personnels relevant du décompte horaire doivent enregistrer leurs heures d'arrivée et de départ, et toutes sorties de l'établissement à des fins personnelles via l'application de Gestion du temps mise à leur disposition. »

Le premier alinéa de l'article 3-1 « Les cycles de travail » est complété par la phrase suivante : « Les cycles de travail définis ci-dessous s'entendent indépendamment de la journée de solidarité ».

Article 5 : Renforcement du dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière (MATT)

Article 5-1

Après l'article 3.8.4 du Protocole, il est introduit un article 3.8.5 ainsi rédigé :

« 3.8.5 Renforcement de la MATT comme levier de facilitation de la transition entre vie professionnelle et retraite

« Sur la période couvrant les douze mois pleins précédant son départ à la retraite, l'agent peut utiliser son solde de jours de congés CET et autres jours de congés (congés annuels, RTT, jours DG, jours de fractionnement et jours médailles), en alternance avec des jours MATT accordés par l'employeur :

- *Soit de manière cumulée, pour bénéficier d'une période de non-activité avant le départ effectif à la retraite ;*
- *Soit pour réduire de manière plus progressive le nombre de jours travaillés, avant le départ effectif à la retraite.*

Dans ce cadre, les contributions en jours attribuées par l'employeur et énoncées aux articles 3.8.3 et 3.8.7 sont majorées de 20%. A compter de deux ans après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, cette majoration est portée à 30%.

Les participations respectives de l'agent et de l'employeur pour la « MATT » (article 3.8.3), dans ce cadre spécifique, sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'aménagement du temps de travail :

Contribution en jours par an	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	
	Agent	CDC	Agent	CDC	Agent	CDC
MATT à 10 %	6	19	4	22	0	29

MATT à 20 %	18	32	15	35	11	43
--------------------	----	----	----	----	----	----

Les participations respectives de l'agent et de l'employeur pour la « MATT carrière longue » (article 3.8.7), dans ce cadre spécifique, sont reprises ci-dessous, exprimées en jours suivant le choix opéré en matière d'aménagement du temps de travail :

Contribution en jours par an	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	
	Agent	CDC	Agent	CDC	Agent	CDC
MATT à 10 %	6	19	4	22	0	29

MATT à 20 %	18	32	15	35	11	43
--------------------	----	----	----	----	----	----

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

Contribution en jours par an	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	
	Agent	CDC	Agent	CDC	Agent	CDC
MATT à 10 %	6	19	2	24	0	29

MATT à 20 %	18	32	12	38	6	49
--------------------	----	----	----	----	---	----

Article 5.2

Les articles « 3.8.5 Conditions de sortie anticipée du dispositif », « 3.8.6 Situations particulières » et « 3.8.7 Conditions de recours et Bilan du dispositif » sont renommés respectivement « 3.8.6 Conditions de sortie anticipée du dispositif », « 3.8.7 Situations particulières » et « 3.8.8 Conditions de recours et Bilan du dispositif ».

Article 5-3

L'article 3.8.6 du Protocole (anciennement article 3-8-5) est modifié comme suit :

- Le quatrième alinéa est supprimé ;
- Au sixième alinéa les références « ou 3° » sont supprimées.

Article 6 : Diverses dispositions de mise en cohérence

Article 6-1

Dans l'ensemble des dispositions du Protocole y faisant référence, la notion de 1600 heures est remplacée par 1607 heures.

Article 6-2

Les termes CMPC et CMHSCT figurant dans le Protocole sont remplacés par les termes CUEP ou CLU ou CSSCT selon qu'il est fait référence à l'instance nationale ou locale.

Titre II – Plan d'action relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de l'Etablissement public

Article 7

Afin de sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux liés à la déconnexion et de créer les conditions, en termes d'organisation et de dialogue social, permettant de veiller au respect du droit à la déconnexion dans l'ensemble des services de l'Etablissement public, les parties conviennent de la mise en œuvre des actions prioritaires suivantes au titre des années 2022 et 2023.

Article 7-1 – L'acculturation à la déconnexion de l'ensemble des personnels, dans les pratiques, les usages et dans l'organisation du travail

Un dispositif global d'information et de sensibilisation sur les pratiques et usages relatifs au droit à la déconnexion est mis en place dès le 1^{er} trimestre 2022, à destination de l'ensemble des personnels de l'Etablissement public à travers :

Dès le 1^{er} trimestre 2022 :

- un guide de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de déconnexion des outils numériques et collaboratifs de travail,
- un quizz apprenant sur l'outil Formez-vous,

Tout au long de l'année 2022 :

- l'animation de temps d'échanges dédiés par les équipier(e)s référents en matière d'usages collaboratifs au sein des différents collectifs de travail volontaires et dans le cadre d'ateliers digitaux,
- l'organisation de campagnes trimestrielles d'information et de sensibilisation via l'assistant virtuel Archi sur NEXT,

En fonction du bilan des actions ainsi déployées, évolution du dispositif d'information et de sensibilisation en 2023.

Article 7-2 – La prise en compte des enjeux de déconnexion dans l'organisation du travail et le suivi de la charge de travail

En application du point IV de l'article 1^{er} du présent avenant, les dialogues collectifs prévus au cours du 1^{er} semestre 2022 pour évaluer le déploiement du télétravail, ont vocation à définir les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein des différents services de l'Etablissement public. En particulier, ils précisent les règles de disponibilité applicables aux personnels au décompte horaire lors des journées en télétravail ainsi que les modalités de fonctionnement du collectif de travail permettant de garantir le respect des temps de pause, de repos et de congés. Les managers bénéficient d'un accompagnement spécifique par la DRH pour la préparation et l'organisation de ces temps d'échanges.

Afin de les accompagner dans le suivi du temps de travail et de repos des personnels placés sous leur autorité, les managers bénéficient, dès la mise en œuvre de la nouvelle solution de gestion du temps a-tempo et au plus tard au 1^{er} janvier 2023, d'états statistiques plus détaillés et plus ergonomiques. Dès le 1^{er} janvier 2022, ils sont informés :

- Via l'outil a-tempo, de la situation des personnels au forfait jours ne prenant pas de congés pendant une période de trois mois consécutifs ;
- Via la DRH, de la situation des personnels au décompte horaire dont le nombre d'heures écoulées, au titre de deux trimestres consécutifs, est supérieur à 5 heures.

En application du point V de l'article 1^{er} du présent avenant, les enjeux de déconnexion et d'équilibre de la charge de travail au regard du régime de temps de travail sont pris en compte dans le cadre de l'entretien annuel dédié à la fixation des objectifs et à l'évaluation de la performance (EOP).

A cet effet, le support de l'entretien dans l'application Aderh est modifié, pour une livraison opérationnelle lors de la campagne d'évaluation 2023.

Dans l'attente de cette modification, au titre de la campagne 2022, les managers et les agents sont invités à renseigner dans la Rubrique « autres dossiers, travaux ou objectifs sur lesquels l'agent s'est particulièrement investi » du support d'entretien, les conditions particulières d'exercice des fonctions et les éventuelles difficultés rencontrées dans l'application du droit à la déconnexion.

Article 7-3 Le renforcement de la protection des agents en matière de santé et sécurité au travail, impliquant le CSSCT, face aux risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et à la sur-sollicitation numérique.

Des mesures de prévention accrue sont mises en place face aux situations de risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et à la sur-sollicitation numérique que peuvent rencontrer les personnels selon le calendrier suivant :

- Une expérimentation sur 3 mois, au 1^{er} semestre 2022, est organisée afin d'accroître la vigilance des personnels par :
 - la diminution du temps de connexion journalier du VPN de 12h à 10h, pour tout l'Etablissement public,
 - la mise en place d'un message préventif rappelant le respect des temps de repos et de congé lors de chaque connexion sur l'ordinateur portable le Week end.

Un sondage auprès des personnels est organisé à l'issue de cette expérimentation afin d'en mesurer les enseignements et, le cas échéant, d'en adapter les modalités de mise en œuvre.

- Un programme de formation complet et évolutif, en présentiel et à distance, est déployé courant 2022, au bénéfice de l'ensemble des personnels de l'Etablissement public, sur les enjeux liés à la déconnexion et à une meilleure gestion du temps de travail.
 - En particulier, en sus de l'offre de formation existante sur l'organisation du temps de travail, qui sera renforcée, sont proposés des modules dédiés à l'auto-organisation et l'auto-contrôle, à l'écologie de l'attention et au travail hybride.
 - De nouveaux modules viendront enrichir cette offre en 2023 selon les évolutions des pratiques et usages de déconnexion.
 - Le suivi de ces formations fait l'objet d'un objectif transversal au titre de l'intéressement pour la campagne 2023.
- Sont mis en place les indicateurs suivants visant à s'assurer des effets des actions définies au titre du présent article, et donnant lieu à une présentation annuelle en CSSCT :
 - Connexion aux outils numériques : taux moyen de connexion VPN le week-end au niveau de l'Etablissement public
 - Formation : pourcentage d'agents formés au niveau de l'Etablissement public
 - Information / sensibilisation : nombre de campagnes lancées sur Next dans le cadre d'Archi ou d'articles dédiés
 - Nombre d'observations / remontées d'information signalées dans le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST).
 - Nombre de personnels au forfait jour ne prenant pas de congé pendant 3 mois consécutifs.
 - Nombre de personnels au décompte horaire basculant, à l'occasion d'une mobilité, sur un régime de forfait jours
 - Nombre de personnels au décompte horaire ayant fait l'objet d'un suivi au titre du nombre d'heures écrêtées, à savoir un écrêtement de 5h ou plus sur 2 trimestres consécutifs.

Titre III – Entrée en vigueur des dispositions

Article 8 – Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature.

A compter de cette date, les dispositions de l'article 3-1 du présent avenant sont applicables aux agents nouvellement recrutés à la Caisse des dépôts, ainsi qu'aux agents candidats à une mobilité, sur un emploi éligible au forfait jours, au regard des critères définis par cet article.

Par dérogation au premier alinéa, les dispositions de l'annexe 2 de l'accord (ex annexe 3) telle qu'issue du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2022.

D'autre part, les dispositions du dernier alinéa de l'article 3-2-2 de l'accord, telles qu'introduites par le présent avenant, sont applicables aux personnels affectés à la direction stratégie clients de la direction des politiques sociales et rattachés au site d'Angers et relevant de l'Engagement interne de service dénommé « EIS-BCR n°2 » dans la version de l'annexe 3 en vigueur, avant la modification de l'accord. Les modalités d'organisation de service découlant de cette évolution font l'objet d'une présentation au CSSCT compétent.

Les dispositions prévues par l'article 5 du présent avenant, relatives à la MATT, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

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 Paris, le

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le directeur général

Eric Lombard

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

La CGT représentée par :

La CFDT représentée par :

La CFE –CGC représentée par :

L'UNSA Groupe CDC représentée par

Le SNUP représenté par :

Annexe 2 : Engagements Internes de Service de l'Etablissement Public