



**Accord relatif au dispositif d'accompagnement social de  
l'emménagement sur le site Amédée Saint-Germain (Bordeaux)  
(version intégrant les dispositions du projet d'avenant n°1)**

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 Eric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Document de travail CUEP 24/06/2022

Modifications apportées par l'avenant surlignées en jaune

Modifications apportées suite réunion préparatoire du 7 juin 2022 surlignées en vert

Modifications apportées suite report de la date de déménagement surlignées en bleu

Caisse des dépôts et consignations  
56 rue de Lille – 75356 PARIS 07 SP

## Préambule

Le directeur général de la Caisse des Dépôts a décidé de mettre en œuvre un projet immobilier de grande envergure concernant le site de la CDC à Bordeaux, donnant ainsi une perspective solide et claire pour le développement de l'activité de la direction des retraites et de la solidarité, devenue la direction des politiques sociales (DPS).

Les personnels de l'Etablissement public et d'entités du groupe travaillant aujourd'hui sur le site de Bordeaux Lac ont ainsi vocation à rejoindre, à l'horizon de l'automne 2022, le site Amédée Saint-Germain. Plus de 1200 agents sont ainsi concernés par cette opération.

Ce déménagement s'inscrit plus largement dans une opération d'Intérêt National (OIN) au cœur de la métropole, à laquelle la CDC a entendu pleinement contribuer : Bordeaux-Euratlantique, représentant l'un des plus grands projets urbains en France.

A l'issue d'une concertation locale sur un dispositif d'accompagnement social de ce projet immobilier, les parties ont souhaité faire de ce dernier un chantier emblématique de la démarche relative à la qualité de vie au travail portée par l'accord dédié de l'Etablissement public dont le préambule prévoit de « servir plus particulièrement de guide pour préparer et réussir les prochaines opérations immobilières importantes, notamment sur les sites d'Angers et de Bordeaux » (p. 3 de l'accord de 2016).

C'est dans cet esprit que les parties ont décidé de consacrer leur engagement sur ce dispositif sous la forme d'un accord collectif. Celui-ci pourra aussi être complété, si les parties concernées en conviennent, par des mesures figurant dans des avenants à d'autres accords en vigueur au sein de l'Etablissement public.

Le présent dispositif d'accompagnement a ainsi pour objet de définir l'ensemble des mesures prises pour mener ce projet de déménagement dans les meilleures conditions possibles pour les personnels concernés. Il est le fruit des échanges ayant eu lieu à la fois avec les représentants du personnel au CTL et dans le cadre des ateliers ayant associé directement les agents de toutes les entités concernées au cours des derniers mois et s'appuie sur les enseignements tirés de l'enquête réalisée auprès de tous les collaborateurs au printemps 2018.

Les parties ont convenu, dans ce cadre par accord, des dispositions suivantes signées à l'unanimité le 30 novembre 2018 .

Ces dispositions ont fait l'objet d'une révision au cours du premier semestre 2022 dans le contexte suivant :

Les parties ont souhaité modifier la date de fin de l'accord au regard du décalage dans le temps de l'opération de déménagement et ainsi accompagner dans des conditions adaptées les personnels au cours de cette opération importante

Cet avenant procède par ailleurs à plusieurs actualisations des mesures, en cohérence avec la mise en œuvre du processus de préparation de l'emménagement et de son accompagnement.

Il prend en compte les évolutions de l'organisation du travail et le développement du télétravail ainsi que les nouveaux souhaits du personnel en matière de tiers lieux et besoins d'adaptation du mode de télétravail à horizon de l'emménagement.

Enfin, outre la fiabilisation de la durée de différentes mesures favorables aux personnels et les adaptations aux diverses évolutions du contexte, cet avenant vise à placer la sécurité des personnels au cœur des préoccupations du dispositif d'accompagnement. La sécurisation des abords du nouveau site est ainsi posée comme prérequis indispensable au lancement des opérations d'emménagement

### **Article 1- Associer étroitement et en continu l'ensemble des entités et des personnels concernés par le déménagement.**

En pleine conformité avec l'accord QVT précité, et notamment son objectif 2 visant à « développer les démarches participatives associant l'ensemble des agents », tous les personnels, de même que chacune des entités présentes sur le site actuel de Bordeaux-Lac, soit plus de 1200 personnes, sont considérés comme des acteurs à part entière du projet : ensemble des entités de l'établissement public présentes sur le site actuel : directions de l'établissement de Bordeaux, entités relevant d'autres directions de la DPS, entités appartenant à d'autres directions de l'Etablissement public (SGG-DSI, SGG-sécurité ; DRH avec notamment le COSOG, USAC, Service médical, MSG ; DIRCOM ; DCPC ; DRG), Kiosque, I-CDC et AGR.

La CDC veillera à leur association à toutes les étapes utiles du projet, par des échanges réguliers avec les représentants des personnels, que ce soit dans les instances formelles de dialogue social (CHSCTL, CTL et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, CLU, CSSCTL) ou lors de groupes de travail thématiques, lorsqu'ils paraissent pertinents.

Il sera également organisé, en tant que de besoin, sur les sujets transversaux, des groupes de travail « inter-directions ».

Seront en parallèle poursuivies les démarches participatives mobilisant directement tous les personnels déménageant sur le nouveau site. L'objectif étant bien de construire ensemble, ces démarches auront plus particulièrement pour objet d'imaginer les espaces de travail de demain et les évolutions des modes de travail, en intégrant pleinement les enjeux de la transformation numérique.

Dans le prolongement de la démarche participative engagée depuis juillet 2016 pour recueillir les attentes des collaborateurs sur des thématiques telles que la créativité, le nomadisme, la gestion du temps, la proximité, le partage, la coopération, ainsi que sur la base de l'enquête auprès de tous les collaborateurs réalisée en 2018, de nouveaux ateliers participatifs seront organisés, pour approfondir les enjeux identifiés, en lien avec l'évolution du projet.

Les parties s'accordent sur la nécessité d'élaborer des plans d'actions pour chaque chantier (Pilotage, Transports, Communication, Logistique, SI, RH, Transformation des modes de travail, archivage), leur suivi étant assuré par un comité projet composé de responsables des différents chantiers. L'enjeu est de disposer d'une vision d'ensemble des missions et des tâches à effectuer pour mener à bien ce projet à horizon de l'automne 2022.

Enfin, il est convenu de :

- poursuivre la tenue régulière de temps d'échanges et d'information, notamment dans le cadre de conférences « midi retraite » à destination de tous les personnels.
- développer des outils de communication dédiés (rubrique intranet, newsletter et portail collaboratif) permettant à chacun de s'informer régulièrement sur le projet.

## **Article 2 - Faire bénéficier les équipes de conditions matérielles adaptées à l'évolution de leurs activités et à leur qualité de vie au travail**

### **2.1 - Installation matérielle des agents**

Le déménagement est une opportunité unique d'améliorer l'installation matérielle des agents.

Dans cette perspective, cette installation répondra aux caractéristiques suivantes.

- La direction de la CDC s'engage à obtenir toutes les garanties nécessaires en matière de dépollution du site, en conformité avec la réglementation existante.
- Le nouveau site Amédée obéira aux meilleures normes environnementales, avec une ambition énergétique se rapprochant au maximum de la RT2020, puisque le bâtiment sera à énergie positive (BEPOS), au cœur d'un quartier mixte (logement / tertiaire) permettant le développement de *smart grids* avec la création d'un réseau de chauffage urbain et l'intégration du label Biodivercity.
- Une certification en exploitation (BREEAM ou équivalent) sera obtenue et un label de confort au travail (type WELL) sera recherché, en association avec les futurs occupants de l'immeuble, tant sur le niveau visé que sur la méthodologie adoptée.
- La recherche de qualités acoustiques performantes sera privilégiée avec notamment un traitement différencié en fonction de l'orientation des façades et de la destination des différents espaces.
- Afin d'afficher son rôle exemplaire dans la mise en œuvre de politiques publiques dédiées aux personnes en situation de handicap, la CDC s'engage, sur les enjeux d'accessibilité aux personnels en situation de handicap, à aller au-delà des normes en vigueur, sur le nouveau bâtiment

Plus généralement, la thématique du handicap au travail sera intégrée dans l'ensemble des processus de décision liés au déménagement.

- Le nouvel ensemble permettra de réinstaller un effectif équivalent à celui travaillant actuellement sur le site de Bordeaux-Lac. En fonction des besoins exprimés par les collaborateurs, une solution sous forme de tiers lieu à proximité du site actuel de Bordeaux lac sera proposée aux télétravailleurs qui le souhaitent .
- Les espaces de travail seront adaptés en tenant compte des besoins inhérents à la nature des activités et à la réalité des conditions d'exercice du travail des personnels (matériel, déplacements, stockage, ambiance...), conformément à l'accord relatif à la qualité de vie au travail en vigueur au sein de l'Etablissement public.
- La sécurité des personnes et des bâtiments sera assurée en priorité par du personnel permanent de l'Etablissement public, en tenant compte de l'évolution de la filière des agents de sécurité décidée au niveau de l'Etablissement public CDC. L'objectif est que la sécurité des personnes et des bâtiments soit assurée à un niveau équivalent au niveau actuel.

- Plus de 260 places de stationnement, couvertes et à usage gratuit pour les personnels, seront réservées à la CDC : 116 sous l'immeuble tertiaire en pleine propriété et au moins 150 sous les immeubles de logements, en amodiation. Ces chiffres représentent un effort supplémentaire de la CDC par rapport à l'application stricte du PLU au futur bâtiment.

Une partie des 116 places sous l'immeuble tertiaire en pleine propriété sera réservée pour répondre aux besoins des personnes à mobilité réduite.

Un volet supplémentaire de places de stationnement proches d'Amédée Saint-Germain sera recherché par la CDC en fonction des besoins exprimés.

De plus, la CDC s'engage dans une démarche visant à faciliter l'accès des personnels à des places de stationnement aux abords des gares (TER) et parc relais (Tram), afin de permettre aux agents d'utiliser les transports en commun.

- Des parkings dédiés aux deux roues seront prévus en nombre suffisant sur le nouveau site, de même que des points de recharge pour les véhicules électriques. Le même niveau de services sera assuré pour les vélos à assistance électrique dont les batteries se rechargent sur une prise électrique ordinaire, tout comme celles des nouveaux moyens de déplacement (segways, trottinettes, gyropodes...).
- Des aménagements de type vestiaires / douches / casiers seront prévus en nombre suffisant et accessibles aux travailleurs en situation de handicap sur le nouveau site. Ils serviront aux cyclistes et seront plus généralement mutualisés au bénéfice de toutes les personnes ayant, par exemple, des activités sportives.
- Une salle à usages multiples sera mise à disposition et permettra de maintenir des activités sportives, culturelles et événementielles. Ses règles d'accès seront étudiées avec l'ensemble des parties prenantes.
- Le nouveau site sera doté d'un espace médiathèque et d'espaces de convivialité.

## **2.2 - Les espaces au sein du futur bâtiment**

La CDC s'engage à ce que les espaces au sein du futur bâtiment soient adaptés aux nouveaux modes d'organisation du travail.

A cet effet, au-delà des réflexions s'étant déjà concrétisées sur le site actuel, en lien avec les ateliers participatifs et la démarche des « réseaux apprenants » (salle créative, expérimentation de postes de travail déportés dans l'Airial, ouverture des terrasses), un chantier sur la « transformation des modes de travail » sera piloté par la direction de projet de l'établissement de Bordeaux en associant les représentants du personnel et des collaborateurs, dans la logique des démarches participatives décrites à l'article 1 du présent accord, et débutera dès la mise en place du présent dispositif d'accompagnement social relatif au déménagement.

Les personnes mobilisées sur ces chantiers seront chargées de réfléchir aux espaces de travail sur le nouveau site, en étant forces de proposition et en veillant notamment à la bonne

articulation entre bureaux, salles de réunion et espaces de convivialité, de même qu'aux modalités de mise en œuvre les plus adaptées.

Certains aménagements, y compris les tiers-lieux, pourront prendre la forme d'expérimentations avant le déménagement, afin d'en évaluer le caractère probant.

### **Article 3 - Offrir des services de qualité en matière de restauration et d'action sociale sur le nouveau site**

#### **3.1 - La restauration**

La CDC s'engage sur les points suivants :

- les personnels bénéficieront sur le nouveau site d'un restaurant d'entreprise exploité directement par l'AGR dans le cadre d'un niveau de qualité de prestations au moins identique à l'actuel.
- ce restaurant d'entreprise sera situé à l'extérieur du bâtiment mais à proximité immédiate (moins de 100 m) et sera accessible aux personnes à mobilité réduite.
- une réflexion sera menée sur l'utilisation du lieu en dehors des heures de repas, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, avec l'idée de favoriser la mixité des usages. Cette réflexion s'appuiera sur l'expérimentation qui sera menée par la CDC sur le site parisien d'Austerlitz 3 et progressivement sur l'ensemble des espaces de restauration des autres sites.
- une démarche sera engagée auprès des autorités compétentes pour protéger des intempéries le passage extérieur entre le bâtiment principal et le restaurant d'entreprise.
- en complément du restaurant d'entreprise, le nouvel immeuble disposera, en son sein, d'un service de restauration rapide. L'amplitude d'ouverture et les services proposés seront adaptés à la fréquentation.
- enfin, sur le tiers lieu de Bordeaux-Lac, un accès à une « tisanerie » sera proposé (frigorifère, micro onde...)

Au total, les espaces de restauration pourront servir a minima le même nombre de couverts qu'aujourd'hui, en pleine conformité avec les ratios d'occupation recommandés en la matière.

#### **3.2 - Les services d'action sociale**

Les services d'action sociale seront tous situés dans le bâtiment principal.

La CDC s'engage sur les points suivants :

- l'offre de service apportée par les opérateurs sociaux sera maintenue sur le futur site, avec l'objectif de la rendre plus accessible encore pour l'ensemble des collaborateurs.

Chaque opérateur se verra mettre à disposition des locaux permettant d'accueillir les personnels et d'exercer ses activités de gestion.

- plus spécifiquement, les personnels auront un accès à des activités sportives et culturelles. Cet accès sera rendu possible en s'appuyant sur des espaces à usages mixtes et intelligents au sein du bâtiment ou sur des équipements qui seront proposés, par la voie des opérateurs sociaux subventionnés, dans l'environnement immédiat du futur site.
- les agents auront accès à des places de crèches, par la réservation de berceaux via la MSG. Ces offres seront développées tant que de besoin.

De même, tous les personnels auront, comme aujourd'hui, accès :

- aux **services sociaux de la MSG**,
- aux prestations du **service médical**, les différentes vacations actuelles étant maintenues.

### ***3.3 - Les locaux des organisations syndicales de l'Etablissement public***

Le nombre et la surface des locaux des organisations syndicales de l'Etablissement public, situés dans le bâtiment principal, seront conformes aux règles fixées par l'accord relatif aux moyens syndicaux au sein de l'Etablissement public CDC.

### **Article 4 - Favoriser les déplacements vers le nouveau site Amédée**

Pour tenir pleinement compte de l'importance des sujets liés à la mobilité quotidienne, une étude relative aux temps de transport des agents vers le nouveau site puis une enquête auprès de tous les collaborateurs ont été conduites respectivement en 2017 et 2018. Les enseignements tirés de ces travaux ont été partagés avec les organisations syndicales.

Dans ce contexte et sur cette base, l'objectif est d'accompagner au mieux les futurs trajets vers le nouveau site.

A cet effet, les mesures suivantes seront prises :

- **L'installation sur le nouveau site sera réalisée dès lors que les aménagements et accès auront été sécurisés.**
- Sera élaboré et diffusé à tous les personnels **un guide des transports en commun et des déplacements en vélo, gradué en temps, ayant pour épicerie le site d'Amédée et présentant aussi les possibilités de stationnement.** Ces guides seront régulièrement actualisés pour tenir compte des évolutions des modes de transport et permettra ainsi d'offrir aux personnels une information permanente et à jour. Ces guides (transports en commun et vélo) pourront être accessibles via une application mobile.

- En lien étroit avec les entreprises ayant vocation à rejoindre le site, la CDC poursuivra ses **actions auprès des pouvoirs publics visant à développer les transports collectifs ainsi que le nombre de parcs relais** dans le cadre du plan de déplacement inter-entreprises (PDIE), **ainsi que la fréquence des dessertes. Des démarches seront également entreprises en matière d'aménagement urbain et de services y compris publics (La Poste, écoles, crèches, commerces de proximité).**
- **De manière exceptionnelle, en raison de l'envergure du déménagement, la CDC s'engage à augmenter temporairement sa prise en charge des transports en commun Domicile/Lieu de travail.**

Cette mesure dérogatoire au droit commun sera prise en vue d'inciter les personnels à utiliser ces modes de transport dès l'installation sur le nouveau site.

La prise en charge sera améliorée en passant de 50 % à 80 % **pour une période de 36 mois à compter de la date effective du déménagement jusqu'à la fin du présent accord au plus tard.** Sont éligibles à cette majoration, fiscalisée selon les **dispositions légales** en vigueur, les agents affectés sur le site de Bordeaux Lac avant **le déménagement.** Pour les agents qui bénéficiaient déjà d'un abonnement avant le déménagement, la majoration s'appliquera automatiquement à compter de la date de déménagement effective. Pour les autres agents éligibles, la majoration sera établie au moment de leur demande de prise en charge du remboursement de transport.

Les personnels reconnus en situation de handicap, qui sont contraints, en raison de leur mobilité réduite, d'utiliser leur véhicule personnel et qui ne bénéficient donc pas de cette prise en charge, **se verront verser une « compensation financière correspondant à 80% du montant de l'abonnement théorique au regard de leur domicile.** Une fois par an il sera procédé par les services de la DRH à un comparatif avec le montant moyen de prise en charge dont bénéficient l'ensemble des collaborateurs de l'établissement de Bordeaux. Dans le cas où la compensation versée serait inférieure à ce montant moyen la formule la plus avantageuse sera appliquée.

- **Elle déploiera un dispositif d'incitation au covoiturage.** Un outil dédié sera créé à cet effet, s'appuyant soit sur une application grand public soit sur une application propre à la CDC, en lien avec le PDIE.
- **Pour favoriser l'utilisation de véhicules propres (auto, moto, vélo),** elle mettra en œuvre des **actions d'information et de sensibilisation** notamment à l'occasion des semaines du Développement durable ou de la mobilité. Ces actions mettront en avant le dispositif urbain existant autour d'Amédée St Germain (**services d'autopartage, ...**).

La MSG sera également invitée à mobiliser sa gamme de prêts à taux réduit pour faciliter l'acquisition **de véhicules propres neufs ou d'occasion (voiture, moto, vélo, trottinette, ...).**

- Enfin, sera proposé aux personnels, dans des conditions à définir, l'accès à un **tiers lieu de « préfiguration »**, avant le déménagement. Il s'agirait de permettre l'utilisation de places (en location à la journée par exemple) dans un lieu existant ou devant ouvrir

d'ici 2021 près d'Amédée Saint Germain, dans une logique de préfiguration, permettant aux agents de tester progressivement le futur site et son accessibilité.

## **Article 5. Développer des modalités de travail à distance pour les personnels**

Tenant compte des résultats de l'enquête, la direction souhaite proposer des **solutions facilitatrices prioritairement pour les agents présentant les temps de transport les plus longs pour accéder au nouveau site.**

L'orientation consistera à faciliter **l'accès de ces agents au télétravail à domicile ou en tiers-lieux** sous réserve que cela ne contrevienne pas au bon fonctionnement du collectif de travail concerné et/ou aux contraintes des métiers considérés.

Dans cette perspective, l'engagement est donc pris de :

- **identifier les évolutions informatiques et bureautiques** nécessaires à l'extension du travail à distance.
- **mieux identifier les demandes d'accès au télétravail et/ou à des tiers lieux**, à partir des déclarations déjà faites en ce sens par des agents dans le cadre de l'enquête précitée.
- **traiter les demandes de télétravail selon les conditions de l'accord relatif à la mise en place du télétravail à l'Etablissement public modifié par l'avenant n°2 du 1er septembre 2020.** Ainsi, au 2ème trimestre 2022, des dialogues collectifs permettront de faire le bilan de l'organisation mise en place et de projeter si besoin, de nouvelles modalités de travail au sein des équipes à compter du 1er septembre 2022 **ou du déménagement**, en accompagnant ceux qui souhaitent modifier et adapter leur régime de télétravail à ce nouvel environnement, en passant notamment d'un régime ponctuel de télétravail vers un régime régulier ou inversement .
- Sur la base d'une analyse des besoins remontés par les personnels, **construire une offre de tiers lieux** permettant d'offrir aux agents désirant ponctuellement télétravailler, des conditions optimales et sécurisées qu'ils n'ont pas à leur domicile.
- **examiner chacune des demandes qui seront in fine formulées**, et leur apporter une réponse motivée.

## **Article 6 - Accompagner les agents qui souhaiteront acquérir ou louer leur résidence principale pour se rapprocher du nouveau site.**

La CDC souhaite accompagner les agents qui souhaiteraient changer de résidence principale en vue ou à l'occasion du déménagement sur le site d'Amédée.

### ***6.1 - Pour l'offre locative***

La CDC entend accompagner l'accès aux **offres locatives** à proximité du site Amédée-Saint-Germain.

En s'appuyant sur l'expression des besoins, telle qu'elle ressort notamment de l'enquête menée en 2018, la CDC élargira l'offre locative proposée aux collaborateurs de l'EP à Bordeaux qui peuvent relever du logement social et du logement intermédiaire.

La **Mission sociale groupe** (MSG), afin de compléter l'offre d'Action Logement, sera ainsi chargée de négocier de nouvelles conventions avec les acteurs du logement social et intermédiaire et des opérateurs détenteurs ou gestionnaires de parcs immobiliers sur l'agglomération bordelaise, y compris de parcs privés, ainsi que, plus particulièrement, avec CDC Habitat. L'objectif est, autant que possible, de pouvoir faire bénéficier les collaborateurs de la CDC de la réservation anticipée de logements sur les programmes immobiliers en cours autour du site Amédée-Saint-Germain.

Par ailleurs, la MSG examinera la faisabilité d'un dispositif de garantie de loyer destiné à faciliter l'accès à l'offre locative des collaborateurs bordelais souhaitant se rapprocher du nouveau site.

## **6. 2 - Pour l'accession à la propriété**

La MSG mobilisera **son offre de prêts permettant l'accès à la propriété**, qui a été récemment refondue, en particulier pour répondre à des déménagements de grande envergure comme celui de Bordeaux :

### **- pour les prêts immobiliers :**

- les taux d'intérêts sont réduits pour l'ensemble des prêts.
- les personnels peuvent accéder aux « prêts travaux seuls », « prêt transition énergétique » ou « rachat de crédit de prêt immobilier » dans certaines conditions, y compris les agents qui ne souhaitent pas déménager mais réaménager leur résidence principale.
- la durée des prêts d'acquisition est allongée et peut atteindre **25 ans**.
- les plafonds d'emprunt ont été relevés et peuvent atteindre désormais 500 000 € pour l'acquisition d'un bien et 150 000 € pour des travaux seuls. Un emprunt peut désormais être contracté plusieurs fois au cours de la carrière pour l'achat d'une résidence principale.
- le périmètre des bénéficiaires a été élargi. Il est désormais possible, pour financer l'acquisition d'un bien, d'adjoindre un co-emprunteur si celui-ci est un ascendant-descendant ou collatéral handicapé.
- le dispositif de prêt relais, qui pourra sans doute répondre à certaines situations de déménagement sur l'agglomération bordelaise, a été rendu plus attractif.
- l'assurance propose une meilleure couverture et un taux plus compétitif.
- un système de cautionnement des prêts plus simple est généralisé.

### **- pour les prêts à la consommation :**

- la gamme de prêts est simplifiée avec des durées allongées et des plafonds rehaussés.
- des prêts sociaux à taux zéro, plus clairement définis, peuvent être proposés via le service social de la MSG.

Pour faciliter l'accès des personnels bordelais à ces différents dispositifs, les engagements suivants sont pris :

- faire, via la MSG, des **campagnes d'information chaque année avant le déménagement vers le site d'Amédée Saint Germain** pour valoriser les différents dispositifs en faveur de l'accès à la propriété ou à l'offre locative.
- organiser sur site un **forum consacré à la question du logement le premier trimestre 2019** afin de mieux identifier les attentes des collaborateurs intéressés et leur apporter toute l'information utile dans ce domaine. **Un nouveau forum dédié au logement est organisé le 30 juin 2022.**
- **renforcer temporairement, si nécessaire, l'équipe locale de la MSG** pour répondre aux attentes et aux besoins, proposer un rendez-vous à toute personne en faisant la demande pour faire le point sur sa situation immobilière, dans la perspective du déménagement et pour assurer le bon suivi des dossiers jusqu'à l'obtention du logement.

Enfin, **de manière exceptionnelle là aussi en raison de l'envergure du déménagement**, les parties conviennent d'aider les agents qui changeront de résidence principale pour se rapprocher du site d'Amédée **en distance, en temps ou dans des conditions proches en termes de temps ou de distance à celles de leur localisation antérieure** **mais avec un usage facilité des transports en commun** à faire face à des frais liés à leur déménagement, dans les conditions suivantes :

- Seront appliquées les règles de **prise en charge des frais de déménagement** qui ne s'appliquent habituellement qu'en cas de changement de résidence administrative et non pour des déménagements au sein d'une même agglomération.
  - ⇒ La CDC remboursera le coût du déménagement à l'agent sur la base du devis le moins onéreux, dans la limite de 5.000 €.
  - ⇒ L'agent devra fournir les justificatifs suivants : document attestant de son changement de résidence principale ; attestation de non prise en charge (totale) du déménagement par l'employeur du conjoint ; 3 devis de déménagement et la facture du déménagement.
- La CDC couvrira aussi **les frais annexes au déménagement**, en versant une prime forfaitaire de 1.000 € à l'agent concerné. Cette prime forfaitaire sera doublée pour les personnels bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur en situation de handicap, de manière à mieux accompagner la prise en charge des frais afférents à leur changement de résidence principale.

Ces deux dispositifs de prise en charge pourront bénéficier aux collaborateurs ayant déménagé au cours de l'année 2018 pour se rapprocher du site d'Amédée.

### **Article 7 - Mettre en place un accompagnement personnalisé pour les agents qui le sollicitent.**

Dans le cadre de l'enquête précitée, environ 170 agents se sont manifestés pour bénéficier d'un accompagnement individualisé.

Les **services RH de proximité** se mobiliseront pour mieux identifier, avec chacun d'entre eux et ceux qui se manifesteront, la nature de leurs attentes en la matière et y apporter une réponse ou une aide appropriée.

Tous les agents rencontrant des difficultés particulières liées au déménagement pourront également s'adresser aux **assistantes sociales** afin qu'elles les aident à identifier les solutions éventuelles, s'appuyant en particulier sur la palette des prestations que propose la MSG.

Un guichet sera mis en place afin de recevoir et suivre les demandes d'accompagnement pour les personnes qui ne se sont pas encore manifestées, mais qui à l'approche du déménagement rencontreraient des difficultés (logement, crèches...)

Il s'efforcera notamment d'apporter une réponse aux situations individuelles complexes, comme par exemple celles des agents en situation de handicap ou ayant à charge des personnes handicapées.

### **Article 8 - Suivi des dispositions**

Les parties conviennent qu'un suivi régulier de l'ensemble des 7 orientations et mesures associées fixées par le présent dispositif d'accompagnement sera assuré au plan local.

Un groupe de travail associant toutes les organisations syndicales signataires sera réuni chaque trimestre à cet effet, de manière à en suivre la bonne mise en œuvre et, en tant que de besoin, à en préciser les modalités d'application.

Les travaux d'approfondissement débuteront dès la signature du présent accord et porteront plus particulièrement sur :

- L'organisation du travail et les aménagements envisagés sur l'ensemble des futurs sites ;
- Les modalités d'attribution des places de stationnement ;
- Les modalités de restauration sur tous les sites excentrés ;
- Les conditions d'organisation et d'accès au télétravail et à de futurs tiers lieux ;
- Les actions mises en œuvre en matière d'accès au logement (location et propriété).

Un calendrier prévisionnel sera proposé par la direction.

### **Article 9 - Dispositions générales**

#### ***9.1 - Champ d'application***

L'accord s'applique aux personnels en fonction au sein de l'Etablissement Public CDC et travaillant sur le site de Bordeaux Lac.

## **9.2 - Durée**

Le présent accord prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et prend fin à l'issue d'une période de 3 ans courant à compter de la fin du mois où intervient le déménagement et au plus tard le 31 décembre 2025.

Le présent accord pourra être révisé par avenant, selon les modalités prévues à l'article 9.4 ci-après, pendant sa période d'application.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble des agents en poste au moment de sa signature et à tout nouvel embauché.

## **9.3 - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec Accusé de Réception, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositifs en vigueur à la date de ladite adhésion.

## **9.4 - Révision**

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

Dans ce cas, 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.

Celle-ci doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception. 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.

En cas d'accord des parties, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant dont les dispositions se substituent de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

### **9.5 - Suivi de l'accord**

Au-delà du suivi de la mise en œuvre des mesures organisé au niveau local, une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau national. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire et des représentants de la direction des ressources humaines.

La commission se réunira au moins une fois par an pour être informée des modalités d'application de l'accord.

Par ailleurs, la commission peut se réunir, à titre exceptionnel, à la demande de la majorité qualifiée des membres des délégations des organisations syndicales.