

## CDC : Instauration du télétravail "à la carte" sous la forme d'un stock de 45 jours/an (accord QVT)

Paris - Publié le vendredi 4 septembre 2020 à 17 h 25 - Actualité n° 191948

- Mise en place du télétravail pour tous les collaborateurs selon les modalités suivantes :
  - soit d'un à trois jours « pendulaires » par semaine,
  - soit via l'acquisition d'un stock de 45 jours annuels ;
- Équiper, « dans le prolongement des efforts entrepris pendant la période de confinement et d'ici la fin de l'année 2020 », l'ensemble des personnels de PC portables ;
- Équiper progressivement, à échéance 12 mois, l'ensemble des agents en smartphone professionnel, en lieu et place de leur téléphonie fixe ;
- Reconduire deux mesures expérimentales déployées dans le cadre du précédent accord QVT
  - Une EIS unique de 7h à 20h,
  - La semaine de 4 jours, pour les personnels qui le désirent ;
- Orienter et développer l'aménagement et l'équipement des espaces de travail dans le respect des conditions d'hygiène et de sécurité, « pour préserver la santé et la capacité d'engagement des personnels », et des engagements en matière de transition énergétique et environnementale.

Telles sont les principales mesures de l'accord majoritaire intitulé :« Accord pour la qualité de vie individuelle et collective au travail », signé le 01/09/2020 par la CFTD, la CFE-CGC, et l'Unsa, apprend News Tank, le 03/09/2020.

La CGT et le SNUP ne sont pas signataires de l'accord.

« L'expérience du confinement a alimenté cet accord. Dans l'accord télétravail préexistant, qui a donc été amendé via la signature d'un avenant, tous les personnels avaient la possibilité de travailler à distance, pendant un à trois jours "pendulaires" par semaine. » indique François-Robert Fabrega, DSC CFE-CGC du groupe Caisse des Dépôts, à News Tank, le 03/09/2020.

« Ce système est maintenu. Mais la grande nouveauté en la matière, c'est un dispositif complémentaire de télétravail occasionnel, qui offre un stock de 45 jours maximum par an, au cours desquels le collaborateur pourra télétravailler à la carte. L'avantage de cette modalité, c'est qu'elle permet de choisir un ou plusieurs jours télétravaillés, avec l'aval des

responsables, afin d'adapter le planning de travail à distance à l'agenda. Les collaborateurs devront cependant choisir entre l'une de ces deux modalités ».

Cet accord QVT fait suite à celui négocié en 2016 pour une durée de trois ans et renouvelé pour un an (jusqu'à juin 2020). Le nouvel accord est conclu pour une durée indéterminée et concerne les salariés et les fonctionnaires de la Caisse des Dépôts.

---

## Déploiement du télétravail pour tous

### Les deux modalités de travail à distance prévues par l'accord

- La pratique du télétravail prévue par l'accord se décline en deux modalités, au choix du salarié :
  - Une modalité en « jours pendulaires » qui offre la possibilité au collaborateur de travailler à distance un à trois jours prédéfinis par semaine, avec l'accord de son responsable. Cette modalité avait été pensée dans le cadre des négociations du précédent accord télétravail du groupe, amendé par un avenant à la signature du nouvel accord global ;
  - Une modalité de télétravail « à la carte », sous la forme d'une enveloppe de 45 jours annuels, sécables en demi-journées, à utiliser dans l'année et non reportables.

Chacune de ces modalités de télétravail est exclusive l'une de l'autre. Au cours d'une même année civile, les personnels ne peuvent, évoluer d'un dispositif de télétravail à l'autre, sauf en cas de changement de poste, de mobilité ou de demande du manager.

- Quelle que soit la modalité, le collaborateur devra être présent sur site deux jours par semaine.
- Un bilan sur le fonctionnement des deux modes de télétravail (régulier et ponctuel) sera réalisé à l'issue de la première année.
  - Les points suivants seront examinés :
    - Le volume de l'enveloppe de jours pour le télétravail ponctuel est-il adapté ;
    - Les modalités et conditions d'un éventuel cumul des deux régimes de télétravail ;
    - Les conditions du respect du droit à la déconnexion.

Ces modalités peuvent être amenées à évoluer, notamment dans le cadre d'une modification de l'accord, en cas de demande de révision pendant sa période d'application.

*« Si le principe des jours pendulaires demeure pour partie, ce qui constituait une base de départ sur la question du télétravail, les conditions de mise en place et d'accompagnement, notamment en matière d'équipements et de remboursement des frais d'utilisation, ont été modifiées (ce qui peut contribuer à expliquer la non-signature de certains syndicats). L'employeur s'est en revanche engagé à équiper les collaborateurs en télétravail d'un ordinateur portable ainsi que d'un téléphone professionnel, ce qui constitue une vraie progression », déclare François-Robert Fabrega.*

### Les modalités d'accompagnement dans la mise en place du télétravail

- Les objectifs en matière d'équipement des collaborateurs sont les suivants :
  - Équiper, dans le prolongement des efforts entrepris pendant la période de confinement et d'ici la fin de l'année 2020, l'ensemble des personnels en matière de PC portable ;

- Équiper progressivement, à échéance de 12 mois, l'ensemble des agents en smartphone professionnel, en lieu et place de leur téléphonie fixe. À cette mesure s'ajoute la prise en charge d'un abonnement annuel de téléphonie / Internet pour un forfait donné de 8 Go. Pour les agents en télétravail régulier 2 ou 3 jours par semaine, ne disposant pas d'abonnement haut-débit au lieu déclaré comme lieu de télétravail qui seront amenés à dépasser ce forfait bénéficieront d'une recharge ponctuelle ou du passage à un forfait supérieur et adapté au besoin.

- **Les personnels en télétravail bénéficieront :**

- D'un kit d'équipement nomade fourni par la CDC composé, en plus du portable et du PC, d'un clavier, d'une souris et d'un casque audio ;
- D'un remboursement à hauteur de 50 % des coûts engagés dans l'installation de leur lieu de travail à distance, dans la limite de 250€, pour l'achat de matériels ou d'équipements spécifiques (fauteuil ergonomique, table de travail, écran déporté, etc.) pour une période de cinq ans et dont les personnels garderont la propriété et pourront disposer par ailleurs pour leur usage personnel ;
- Les personnels optant, en accord avec leur hiérarchie, pour une organisation du télétravail les amenant à exercer au moins 40 % de leurs fonctions en dehors des locaux où ils sont affectés, peuvent à leur demande, bénéficier du matériel et d'équipements spécifiques.

## Mesures relatives à la QVT

### Mesures expérimentales

- **Le précédent accord prévoyait deux mesures expérimentales reconduites dans le cadre du nouvel accord global QVT :**

- **Une EIS unique de 7h à 20h**, « ce qui a nécessité pour l'employeur de renégocier des contrats avec des prestataires et que la majorité des OS souhaitait maintenir pour œuvrer en faveur de la mobilité et de faciliter la comptabilisation du temps de travail, notamment pour la question des crédits d'heures », indique François-Robert Fabrega. ;
- **La semaine de 4 jours, pour les personnels qui le désirent.** « Environ 70 personnes ont expérimenté ce dispositif pendant plus de deux ans et les retours étaient très positifs », ajoute François-Robert Fabrega.

« Le maintien de ces expérimentations constituait une priorité pour nous et pour la majorité des IRP. Nous avons également demandé que cet accord soit à durée indéterminée afin que ces dispositifs soient pérennisés dans le temps. »

- **Concernant le dispositif expérimental de la semaine de quatre jours :**

- **Il fera l'objet d'un bilan annuel entre l'agent et son responsable hiérarchique** « pour évoquer sa compatibilité tant avec le fonctionnement du collectif qu'avec l'organisation personnelle de l'agent concerné ». Une nouvelle demande devra être formulée en cas de mobilité ou d'évolution significative des missions ou des conditions d'exercice du poste ;
- **Il sera mis en œuvre uniquement sur la base d'un régime de décompte horaire** ; les agents 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 ;
- **Sera non-cumulable avec le télétravail ou avec tout dispositif d'aménagement** des fins de carrière ou conduisant à réduire le temps de travail effectif.

- **Pour pérenniser l'expérimentation de l'EIS 7h-20h**, l'accord fixe comme objectif que 100 % des postes ouverts font apparaître le nouveau mode de décompte du temps de travail au 31/12/2021.

## Dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière

« Ce nouvel accord QVT a en outre permis de pérenniser le dispositif d'aménagement du temps de travail (MATT) pour les personnes en fin de carrière. Les personnels peuvent en bénéficier dès lors qu'ils sont à 3 ans de la retraite. »

- En vue de **pérenniser ce dispositif**, relevant aujourd'hui de l'accord-cadre 2019-2021, les parties conviennent de procéder, « sur la base d'un bilan partagé de sa mise en œuvre », à une révision de l'accord ARTT et de la convention collective, afin de l'intégrer dans l'accord à durée indéterminée.
- **Ce dispositif permet au collaborateur de « cofinancer » avec l'employeur son dispositif en nombre de jours de congés afin de réduire son temps de travail à 80 %**, tout en étant payé à temps plein. En contrepartie, le collaborateur s'engage à partir à la date fixée au préalable.

## Nouvelles mesures relatives à la crise sanitaire

- L'accord prévoit d'**orienter et de développer l'aménagement et l'équipement des espaces de travail** en référence aux critères suivants :
  - Le respect des conditions d'hygiène et de sécurité pour préserver la santé et la capacité d'engagement des personnels, notamment dans les espaces collectifs ou partagés ;
  - L'équité pour que chacun bénéficie de l'environnement de travail adapté à son activité et à sa situation ;
  - L'adéquation environnement de travail/métier pour répondre aux besoins opérationnels des métiers ;
  - Le juste coût de l'adaptation des locaux et des équipements aux besoins des services (investissements proportionnels à l'usage, mutualisation des équipements, adaptation aux besoins en fonction de leur récurrence) ;
  - Le respect des engagements de la CDC en matière de transition énergétique et environnementale.

« Globalement, au sein des OS, nous sommes d'accord pour dire que la CDC a été exemplaire dans la gestion de la crise sanitaire, en matière d'équipement des personnels (80 % du personnel équipé en début de confinement, 90 % à la fin) et de protection sanitaire pour les équipes qui devaient se rendre sur site ou lors des retours au bureau. Mais dans le fond, la crise sanitaire n'a pas fondamentalement influencé les mesures l'accord, que nous négocions depuis juin 2019, excepté dans le développement de la modalité de télétravail à la carte », ajoute François-Robert Fabrega.

**Télécharger l'accord pour la qualité de vie individuelle et collective au travail signé le 01/09/2020** (Établissement public Caisse des dépôts).



**ACCORD POUR  
LA QUALITE DE VIE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE AU TRAVAIL**

-----  
Etablissement public Caisse des Dépôts

**Ensemble on va plus loin**

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 Monsieur Eric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général,

D'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

## Caisse des Dépôts

GROUPE



- Groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique de la France
- Création : 1816
- Organisation : réseau de 25 directions régionales, en métropole et en outre-mer.
- Missions :
  - Gérer l'épargne réglementée des Français et la transformer en toute sécurité pour financer des priorités publiques, principalement le logement social
  - Être le banquier du service public de la justice et de la sécurité sociale
  - Gérer des régimes de retraite et de solidarité publics et semi-publics
  - Contribuer au développement des territoires aux côtés des collectivités locales
  - Investir au service de l'économie en adoptant un horizon de long terme
  - Participer au développement économique à travers ses filiales
- Fonds propres agrégés : 48 Md€ (2018)
- Directeur général : Éric Lombard, depuis novembre 2017
- Contact : Alexis Nugues, responsable Unité Presse
- Tél. : 01 58 50 40 00

Catégorie : Etat

Entité(s) affiliée(s) : Icade

### Caisse des Dépôts

56 rue de Lille

75007 Paris - FRANCE

Téléphone : 01 23 35 55 55



Fiche n° 5626, créée le 01/09/17 à 14:48 - MàJ le 02/07/20 à 12:26

© News Tank 2020 - Code de la propriété intellectuelle : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »