صنـدوق الودائـع والأمـانـات
CAISSE DES DEPOTS
ET CONSIGNATIONS

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

www.cdc.tn

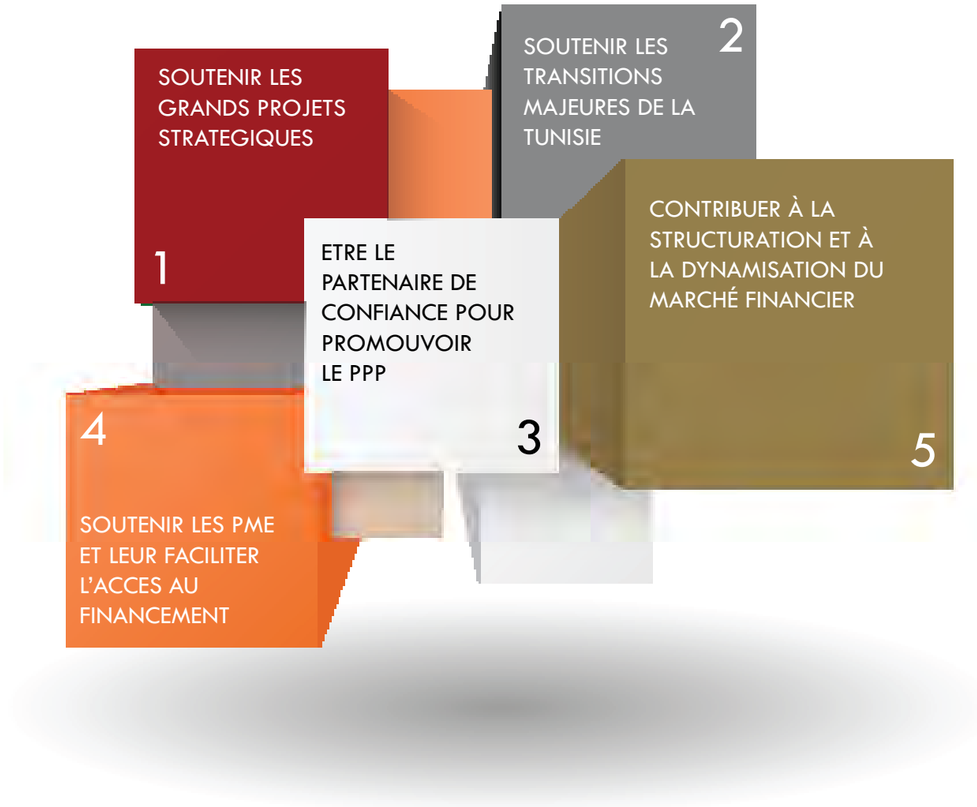
Adresse : *07, Rue Abou Hamed El Ghazali,*
Jardins du Japon, Montplaisir, 1073 Tunis.
Tél : (+ 216) 71 905 999
Fax : (+ 216) 71 908 213
Email : cdc@cdc.tn

A la CDC, nous sommes convaincus que nos collaborateurs et collaboratrices sont au cœur de notre réussite.

Notre objectif est de développer les talents individuels pour améliorer l'efficacité collective et de favoriser une excellente qualité de vie au travail.

Créée en 2011 par le décret-loi n° 85-2011 du 13 septembre 2011 pour soutenir les politiques de l'Etat, la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) est un investisseur public de long terme appelé à soutenir le développement économique et social du pays.

La CDC a élargi son champ d'intervention pour jouer son rôle d'investisseur public de long terme, en s'appuyant sur les dispositions avantageuses de la législation récente en la matière.



POLITIQUE RH DE LA CDC

Contexte et enjeux

Etant la spécificité de l'activité de la Caisse, les ressources humaines nécessaires à la continuité et au développement de l'activité sont aussi spécifiques, il est donc crucial pour une structure de le mettre à profit en se dotant d'une politique RH adéquate.

Cette politique englobe les directives constituant une base saine pour une gestion efficace des ressources humaines de la CDC.

Elle est, par essence, souple et dynamique, et peut être adaptée à diverses situations. Sa mise en œuvre fera l'objet d'une réflexion appropriée, tout en tenant compte du contexte spécifique. Son esprit devra être respecté en toutes circonstances.

La présente politique s'adresse à toute l'équipe CDC ainsi qu'à la direction Capital Humain de la Caisse et les personnes occupant une fonction de direction.

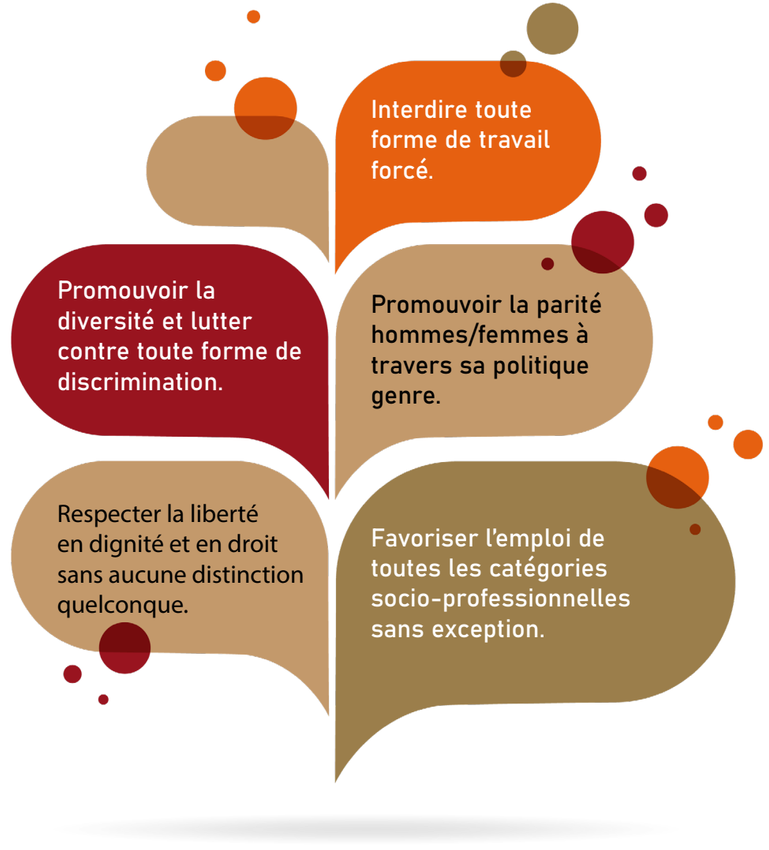
Les principes de gestion et de « leadership » à la CDC regroupent les directives dont doivent s'inspirer tous les employés de la CDC dans leurs actions et dans leurs relations avec les autres.

CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA GESTION ET DU DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

La CDC respecte dans sa politique et ses pratiques, un cadre de référence national et international tout en respectant :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)
- Le code de travail

La CDC respecte dans ses pratiques des principes fondamentales à savoir:



VISION ET PRINCIPES

Conscient de la richesse de son Capital Humain, nous considérons que la performance collective est le facteur clé de réussite de chaque établissement. C'est ainsi que nous mettons en œuvre une politique RH ambitieuse favorisant la créativité, l'initiative et le développement professionnel de chacun dans le but de réaliser une intelligence collective.

ETHIQUE ET RESPECT

Ces valeurs sont partagées par toute l'équipe de la CDC. Depuis l'intégration, un code de déontologie est communiqué afin de partager le code des valeurs et d'éthique. La formation d'intégration des nouveaux recrus permet de partager nos valeurs et nos principes afin de susciter l'adhésion à notre culture.
La CDC respecte la liberté des personnes dans leurs choix, appartenances et opinions et ce en offrant un environnement de travail serein, respectueux des différences et propice à l'épanouissement professionnel et personnel de chaque collaborateur.

LA RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Chaque collaborateur a une responsabilité personnelle dans la manière dont il coopère avec les gens, en tant que responsable d'équipe ou en tant que collègue. La DRH est présente pour tout soutien, conseil et accompagnement.

PARTAGE ET COMMUNICATION

La CDC favorise la communication interne en mettant les différents outils de communication et de partage. Moyennant des enquêtes de satisfaction permettant la mesure régulière de la perception des collaborateurs, nous veillons à améliorer le climat social et le bien-être de nos collaborateurs tout en favorisant la cohésion et le dialogue social.

Nos principes sont traduits dans nos axes de gestion du Capital Humain depuis le recrutement jusqu'au départ et ce autour de 06 valeurs :

LA CONFIANCE ET L'ENGAGEMENT

La CDC a fait de ses valeurs une partie intégrante de sa politique RH. Ces valeurs sont partagées autour des différents axes de l'activité de la Caisse.
La confiance et l'engagement sont favorisés par la responsabilisation de chaque collaborateur en développant le sentiment d'appartenance et d'engagement moyennant des actions de partage de culture.

APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT

Fournir les moyens nécessaires au développement des compétences est un pilier important pour la Caisse. C'est ainsi que nous misons sur les formations continues certifiantes et diplômantes permettant une meilleure gestion individuelle des carrières basée sur le développement et l'excellence.
De ce fait, la CDC s'est dotée d'un système de gestion du capital humain basé sur les compétences, les mérites et les objectifs et permettant un meilleur pilotage et gouvernance de la structure.

RECONNAISSANCE

La CDC reconnaît les talents et encourage les initiatives et les réussites. Depuis le recrutement, nous nous sommes engagés dans un processus de sélection des meilleurs talents. Attirer et fidéliser les talents ne se limite pas à un budget salarial. Les pratiques de Management et le développement de l'engagement moyennant un management de proximité et de porte ouverte sont parmi nos atouts.

CHAMPS D'APPLICATIONS

1.

LA GESTION EFFICACE SÉCURISÉE ET CENTRALISÉE DU CAPITAL HUMAIN AUTOUR DES VALEURS DE LA CAISSE

L'efficacité de la fonction RH passe par l'utilisation d'outils et process RH adaptés et déployés sur l'ensemble du cycle RH (recrutement, intégration, formation, SIRH/paie, développement, rémunération, prévention des risques…) afin d'attirer, gérer et conserver les talents.

La CDC veille à partager sa culture et ses valeurs à toute l'équipe depuis le recrutement. Elle se considère comme un établissement socialement responsable, au service de son pays, de ses partenaires et du développement économique.

C'est ainsi que le code de déontologie, auquel adhère chaque collaborateur de la Caisse, est le gage de comportements exemplaires et responsables, que ce soit en interne ou en externe.

2.

LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

LA CDC VISE À DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR, AFIN D'ATTIRER LES TALENTS ET LES PROFILS RARES, COMPTE TENU DE SON ACTIVITÉ ATYPIQUE.

Ouverte sur le marché externe, la CDC arrive à attirer les talents grâce à sa notoriété.

Dans une optique d'encouragement des jeunes diplômés, la CDC recrute des jeunes talents et les faire grandir en développant leurs compétences par la formation et l'accompagnement.

Notre volonté est d'attirer des nouveaux talents, les fidéliser et les accompagner dans leurs développements pour un développement collectif.

Chaque nouveau CDCien, est accompagné depuis son intégration par un parrain. Un livret d'intégration est communiqué avec un parcours de formation personnalisé.

3.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET GESTION INDIVIDUELLE DE CARRIÈRE

Dans un environnement en perpétuel changement et de plus en plus complexe, la CDC s'investit dans le développement des compétences de ses collaborateurs, afin de développer l'employabilité de son Capital Humain.

La CDC donne à tout salarié la possibilité de se former et de se développer. Nous nous engageons davantage dans une approche de mobilité et de gestion dynamique des carrières.

4.

LA GESTION DES RAPPORTS HUMAINS

Gestion de conflits

Notre intention est de permettre à chacun de trouver sa place dans l'organisation et de s'épanouir professionnellement.

Nous considérons le **bien-être au travail**, comme un élément de lutte contre le stress, dans lequel le management et l'encadrement de proximité jouent un rôle essentiel.

Il s'agit de donner un sens au travail de chacun tout en permettant la liberté d'expression (enquête d'opinion interne, stratégie de porte ouverte) et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

La direction RH et la direction générale se portent garant pour la mise en place de cette politique et la promotion des principes et des valeurs de la CDC.

5.

LA DIVERSITÉ

Nous sommes engagés dans une politique genre couvrant quatre principes fondamentaux:

PRINCIPE 01

Se positionner en tant qu'institution favorisant l'égalité des genres et excluant toute forme de discrimination basée sur le genre.

PRINCIPE 02

S'approprier une culture qui englobe l'ensemble des habitudes, codes de comportement et processus qui favorisent l'égalité des genres, la revendiquent et la rendent visible en interne et en externe.

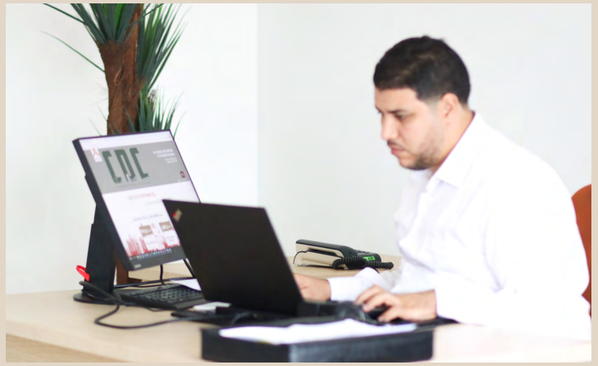
PRINCIPE 03

Opter pour une conception sensible au genre de toutes les procédures et instruments.

En particulier au niveau de la planification stratégique et budgétisation, de la réalisation des opérations d'investissements et de leur suivi, de gestion et du développement des RH et de la communication et négociations avec les parties prenantes.

PRINCIPE 04

Renforcer les compétences et mener, de manière permanente, une réflexion au service de la promotion de l'égalité des genres et pour prévenir les discriminations basées sur le genre.



EQUIPE CDC

THE PERFECT TEAM

NOTRE RICHESSE EST NOTRE CAPITAL HUMAIN !