

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES ACCOMPAGNANT LE
RENOUVELLEMENT DES COMPETENCES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC
CDC**

SUR LA PERIODE 2019-2021

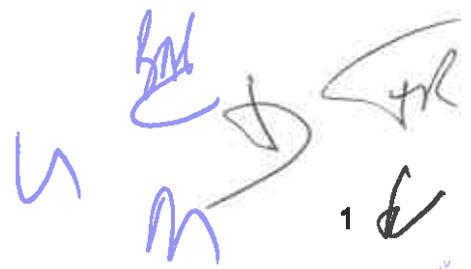
Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

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

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilités à signer.



Handwritten signatures in blue ink, including a large 'M' and a signature that appears to be 'Eric Lombard'.

PREAMBULE

Composé de femmes et d'hommes aux profils, aux origines et aux métiers très divers, l'Etablissement public conjugue les compétences et les savoir-faire de collaborateurs régis par une pluralité de statuts : fonctionnaires, agents contractuels de droit public, salariés sous le régime des conventions collectives, agents de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM).

La diversité des métiers et la richesse des profils des collaborateurs de l'Etablissement public, dans de nombreux domaines d'activité essentiels au développement socio-économique du pays et de ses territoires, font de la Caisse des dépôts une institution majeure de la transformation économique et sociale en France.

La CDC s'est engagée résolument dans une stratégie de modernisation et de développement des métiers, qu'il s'agisse de l'activité de tiers de confiance, de mandataire, d'investisseur ou de prêteur. L'Etablissement public entend ainsi consolider et développer ses offres auprès de ses clients, s'organiser pour être plus proche de ses mandants et partenaires, intégrer les évolutions numériques et faire face tant à une concurrence qu'à une exigence de qualité accrues.

Ces orientations stratégiques supposent de mener une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) aussi adaptée que possible à ces nouvelles exigences et de doter l'Etablissement public de tous les leviers nécessaires pour anticiper et accompagner la transformation de ses métiers, en jouant, comme l'accord-cadre 2019-2021 en fixe l'ambition, tout à la fois sur le flux des départs naturels, grâce à des dispositifs incitatifs d'accompagnement en fin de carrière, et sur le recours à des dispositifs communs de départ volontaire en cours de carrière qui s'adressent à l'ensemble des statuts.

Au terme des nombreuses réunions de négociation s'étant tenues depuis janvier, les parties sont parvenues au présent accord.

Il fixe :

- les orientations relatives au renouvellement des compétences au sein de l'Etablissement public à horizon 2021 (chapitre I),
- les mesures mises en œuvre, dans ce cadre, pour accompagner les collaborateurs en fin de carrière susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite (chapitre II),
- et les dispositifs communs de départ volontaire mis en œuvre, dans le même cadre, à destination des collaborateurs de tous statuts souhaitant organiser leur départ en cours de carrière et ainsi réaliser une nouvelle étape de leur parcours professionnel (chapitre III). Ce dernier chapitre est, par ailleurs, repris dans son intégralité, dans le cadre d'un accord spécifique de rupture conventionnelle collective (RCC) afin de répondre aux conditions particulières de validation par la DIRECCTE auxquelles les accords de cette nature sont soumis. Les parties conviennent, en conséquence, que le chapitre III du présent accord ne prendra effet qu'à compter de sa validation par la DIRECCTE dans le cadre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

CHAPITRE I : LES ORIENTATIONS EN MATIERE DE RENOUVELLEMENT DES COMPETENCES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC A HORIZON 2021

Les travaux de GPEC menés ces dernières années, tout comme la transformation effective des activités et de l'environnement de la Caisse des dépôts, ont eu notamment pour ambitions :

- De renforcer les expertises dites techniques ;
- De diffuser davantage une culture orientée vers les clients ;
- De développer de nouveaux modes de travail (travail collaboratif ou en mode nomade, etc.) pour l'ensemble des filières ;
- De faire émerger de nouveaux métiers liés au digital.

En parallèle, la confiance faite par les pouvoirs publics à la CDC pour mener à bien de nouvelles missions et de nouveaux mandats (Intensification des investissements sur les territoires, gestion des comptes bancaires inactifs, mise en place du compte personnel de formation, gestion des régimes de retraite...), crée un contexte porteur en matière de développement des activités de l'Etablissement public, tout en lui imposant une exigence renforcée de maîtrise et d'efficience de ses coûts de fonctionnement.

La GPEC projetée à horizon 2021, qui s'inscrit dans le cadre méthodologique défini par l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'Etablissement public, doit dès lors accompagner un double mouvement :

- d'un côté, renforcer les compétences existantes et doter l'Etablissement public de nouveaux talents, en particulier sur le champ des extensions d'activités ;
- de l'autre, assurer des efforts de maîtrise des effectifs sur le périmètre constant, en tenant dûment compte de la transformation des conditions d'exécution des activités traditionnelles de la CDC ;
- ces mouvements devant se traduire par l'équilibre global des moyens mobilisés.

Ce double mouvement de transformation des métiers peut potentiellement concerner la plupart des directions, filières et familles d'emplois de l'Etablissement public, dont la liste est précisée en annexe 1.

Pour garantir la bonne réalisation de cette transformation, la CDC prend les engagements suivants à horizon 2021.

1.1. La poursuite de démarches prospectives et partagées d'analyse des besoins en compétences

L'accord-cadre 2019-2021 a posé les bases d'une revue systématique des métiers et des emplois, élaborée conjointement avec l'ensemble des directions et partagée de manière transparente avec les représentants du personnel.

Cette revue annuelle doit tout à la fois donner une vision à moyen terme sur les facteurs d'évolution déterminant, à la hausse ou à la baisse le cas échéant, le niveau des effectifs ainsi que le rythme de transformation des compétences attendu, et éclairer les flux de recrutement pour l'exercice en cours.

Ces démarches seront approfondies dans une logique d'observatoire des métiers et donneront lieu d'ici 2020 au développement d'outils complémentaires aidant à mieux définir les trajectoires de turnover et les conditions de pourvoi ou de non remplacement des postes devenant vacants.

Une attention accrue sera portée à l'anticipation des effets du numérique en termes, d'une part, de simplification ou de réingénierie des processus, d'autre part, de développement de nouveaux services ou activités et donc de recours à de nouvelles compétences.

1.2. Le maintien d'un niveau de remplacement significatif des départs à la retraite sur le périmètre constant

A la faveur de l'accord-cadre 2019-2021, la CDC s'est engagée à assurer un niveau de recrutement significatif, potentiellement supérieur, en valeur absolue, au chiffre du précédent accord-cadre, ce niveau se fondant sur les besoins exprimés par les métiers, les perspectives d'évolution différenciées selon les filières professionnelles et les enjeux de performance intégrés à la stratégie de l'Etablissement public.

La CDC réaffirme à cet égard son engagement de procéder, tout en respectant la priorité accordée à l'évolution des compétences internes, à un niveau de recrutement externe de l'ordre de 500 à 550 postes sur la période 2019-2021. Comparé aux prévisions de départ en retraite de l'ordre de 600 à 650, cela signifie que l'Etablissement public s'engage à assurer le remplacement des départs en retraite à un niveau significatif, cet effort permettant à la fois de réaliser des gains d'efficacité raisonnables et de renouveler progressivement les compétences sur le périmètre constant.

La CDC veillera à anticiper au mieux les dates de départ effectif des collaborateurs concernés, en s'appuyant notamment sur les dispositifs prévus au chapitre II du présent accord, afin de prendre les mesures indispensables à la continuité de service :

- organiser le calendrier des départs de manière à éviter, autant que possible, leur concomitance au sein d'une même unité ;
- donner de la visibilité au collectif de travail concerné par le départ individuel, quant à la décision de ne pas le remplacer ou de le remplacer (assorti, dans ce cas, de l'échéance envisagée pour ce remplacement) ;
- repenser, en tant que de besoin, à l'occasion d'un ou plusieurs départs, l'activité et les processus internes au service, allant dans le sens de leur simplification, avec l'objectif que les départs ne se traduisent pas par une surcharge de travail correspondante pour les collaborateurs restant en place ;
- dans les cas où les départs ne sont pas remplacés, envisager, lorsque la continuité de service l'exige, le renfort d'équipes temporaires, dans les conditions évoquées au point 1.4.

1.3. La mobilisation prioritaire des ressources internes pour faire face aux besoins nouveaux

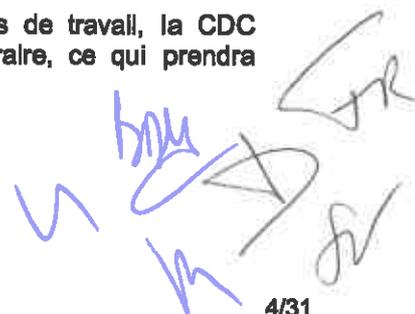
Les parties rappellent leur attachement à la bonne mise en œuvre des mesures prévues par l'accord-cadre 2019-2021 qui sont destinées à mieux mobiliser encore les ressources internes pour répondre aux besoins de développement et de transformation de l'Etablissement public, comme aux aspirations professionnelles des collaborateurs : renforcement des « dispositifs passerelle » et « contrats mobilité formation », simplification des types d'entretien RH pour les rendre plus pertinents et plus efficaces, accompagnement amélioré des conditions financières des mobilités ou encore déploiement d'un programme triennal de formation sur 2019-2021 étroitement lié aux enjeux de transformation individuels et collectifs (extension des dispositifs de type « écoles métiers »...).

Elles conviennent de l'importance de déployer ces mesures plus particulièrement pour permettre aux collaborateurs déjà présents au sein de la CDC de répondre aux besoins nouveaux, tels que détaillés au point 1.5.

En effet, un nouveau mandat, un nouveau métier ou encore l'intensification de l'activité sur certains champs doivent avant tout être l'occasion de faire appel aux savoir-faire internes quand ils existent. Le déploiement et la bonne exploitation, d'ici début 2020, d'un outil innovant retraçant les différentes compétences existantes en interne permettront, à cet égard, de mieux cibler et organiser les passerelles et les reconversions possibles.

1.4. L'appui, en tant que de besoin, de renforts temporaires pour assurer la continuité opérationnelle

Soucieuse de maintenir la continuité des activités et l'équilibre des charges de travail, la CDC s'engage aussi à déployer les mesures utiles en termes de renfort temporaire, ce qui prendra principalement deux formes.



La première est, comme l'a souligné l'accord-cadre 2019-2021, de s'appuyer sur les ressources que peut offrir l'intérim interne au sein de la CDC, qui a l'intérêt d'apporter aux services en demande un appui efficace et immédiatement opérationnel sur une durée pré-identifiée permettant aux services de rechercher des options d'organisation plus pérennes.

À ce titre, le renforcement déjà acté de la cellule d'intérim interne en Ile-de-France s'appuiera sur la transformation de crédits aujourd'hui utilisés pour recruter des agents non permanents. La CDC s'engage par ailleurs à mobiliser des ressources d'intérim interne destinées à renforcer les bassins d'emplois de Bordeaux et d'Angers, selon des modalités qui seront présentées aux organisations syndicales avant la fin de l'année 2019. Ces renforts d'intérim interne auront notamment pour objectif de renforcer les services dont la continuité opérationnelle peut être affectée par le non-remplacement de certains départs.

La deuxième forme que prendra l'appui opérationnel aux services sera de mobiliser des ressources non permanentes pour faire face aux surcroûts temporaires d'activité qui peuvent résulter des départs. A cet égard, dans le prolongement des engagements pris dans l'accord-cadre 2019-2021, la CDC s'engage à réaliser un suivi au plus près des besoins de renfort en contractuels de droit public et à mobiliser leur appui dès que cela est nécessaire, dans le cadre d'un pilotage global des effectifs permanents et non permanents.

Dans tous les cas, les agents sous contrat de droit public à durée déterminée travaillant d'ores et déjà au sein de l'Etablissement public et ayant donc acquis une bonne connaissance de la CDC constitueront un vivier prioritaire :

- soit pour constituer une partie des ressources d'intérim interne précitées ;
- soit pour bénéficier d'une prolongation de contrat au sein des services en demande.

Leur situation sera suivie avec le plus grand soin de manière ce que ceux d'entre eux qui répondront aux critères prévus aux 2.2.4 de l'accord-cadre 2019-2021 puissent, au moment approprié d'ici la fin 2021, bénéficier des mesures de pérennisation correspondantes, au-delà des nombreuses situations déjà réglées au début de l'année 2019, pour répondre à des besoins permanents tels que ceux évoqués au point 1.5.

1.5. La création d'emplois supplémentaires pour accompagner les extensions d'activité

L'accord-cadre 2019-2021 a prévu que le volume des recrutements précités pourrait être complété, sur la durée de l'accord, en fonction de l'intensification de l'activité d'une ou plusieurs filières et sans préjudice de l'octroi de nouveaux mandats ou changements significatifs du périmètre des missions de la CDC.

Le travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mené au cours des derniers mois, à la faveur de la revue des métiers et des filières prévue à l'article 2.2.1 de l'accord-cadre 2019-2021, a permis de mieux caractériser le périmètre des extensions d'activités de la CDC au titre de nouveaux mandats, de nouvelles missions ou de l'intensification de certaines d'entre elles. Cette extension devrait en effet aboutir à la création de 200 à 300 emplois supplémentaires à horizon 2021 couvrant la plupart des grands périmètres d'intervention de la CDC. Les engagements pris portent notamment sur les secteurs suivants :

- s'agissant de la Direction de la Banque des Territoires, il est prévu l'ouverture de nouveaux postes venant renforcer les capacités d'intervention du réseau territorial pour mettre en œuvre les orientations stratégiques de l'établissement public, qui visent tout à la fois à servir tous les territoires et toutes les populations, à animer un écosystème d'acteurs territoriaux et à accélérer les projets territoriaux.

Il s'agit en particulier de mettre en œuvre le plan Action Cœur de Ville, afin de favoriser la redynamisation des villes moyennes françaises, ces dernières, par leur maillage territorial, contribuant à la réduction des inégalités sociales et territoriales.

Pour pleinement déployer ce plan au plus près des territoires et des acteurs locaux, il est envisagé de déployer près de 30 postes de chargés de développement territorial, sur des métiers prêteurs et investisseurs, afin d'accélérer la concrétisation et le financement des projets de ces villes moyennes.

Par ailleurs, l'évolution du front-office bancaire, marquée par la fin de la mission de chargés de relations clientèles dans les directions départementales des finances publiques, conduit à internaliser cette fonction en la structurant au cœur d'une nouvelle organisation des directions régionales. 20 nouveaux postes de chargés de relations clientèles et de chargés de développement territorial contribueront à cette mise en œuvre, autour d'une orientation client renouvelée.

⇒ un renfort d'une cinquantaine de postes est ainsi prévu au sein du réseau de la direction de la Banque des territoires.

- la Direction des retraites et de la solidarité a pour sa part pour feuille de route de développer le rôle de la Caisse des Dépôts au service des grands défis sociaux du pays et d'accroître son soutien dans le parcours de vie des Français. Mandatée par l'Etat pour mettre en place « Mon compte formation », visant notamment à améliorer l'accès des moins qualifiés à leurs droits, la Direction entend développer un projet ambitieux et innovant qui positionnera l'Etablissement public comme acteur structurant de la formation professionnelle. Pour ce faire, la direction va se doter de compétences nouvelles en matière de relation clientèle, commercial et marketing et de maîtrise d'ouvrage.

⇒ au-delà des 57 emplois déjà pourvus en 2018 à ce titre, un renfort supplémentaire correspondant à environ 80 postes (pour moitié en 2019 et pour moitié en 2020) a vocation à être mobilisé sur la période.

- poursuivant ses efforts pour faire face aux enjeux et défis du numérique, la CDC s'inscrit également dans une perspective de renforcement et développement des compétences, tant pour ses activités traditionnelles que pour la prise en charge d'activités nouvelles, l'Etablissement public prend en particulier l'engagement d'internaliser des compétences de chefs de projets MOA, ce qui contribuera significativement aux changements opérationnels et culturels nécessaires, autour d'une plus forte orientation client.

⇒ plus de 40 postes à internaliser sont ainsi identifiés dans ce domaine.

- enfin, la mise en conformité avec les attendus de l'ACPR, portée par le projet dit « MECA », prévoit le recrutement de compétences clés : ingénieur statisticien risque de crédit, data scientist, ingénieur quantitatif / risque de valorisation ou de marché, gestionnaire actif passif ou encore coordinateur du dispositif d'évaluation de la solvabilité.

⇒ plus de 40 postes supplémentaires sont envisagées dans ce domaine.

Au total, plus de 210 postes sont d'ores et déjà identifiés en besoins nouveaux sur les années 2019 et 2020 et permettront de doter l'Etablissement public des compétences attendues dans les secteurs en développement afin de contribuer à la mise en œuvre opérationnelle des ambitions et orientations stratégiques de la Caisse des Dépôts.

Les parties conviennent que ces engagements combinés permettront, tout à la fois, de renouveler progressivement les compétences sur le périmètre constant sans en dégrader la continuité opérationnelle et de doter l'Etablissement public de nouveaux profils aptes à accompagner le développement important de ses activités. Il sera évidemment veillé à ce que ce renouvellement ne dénature pas l'équilibre des compétences au sein de l'Etablissement public, entre profils publics et privés, cette mixité devant rester au cœur du modèle de développement de la CDC.

La revue annuelle des métiers et des filières prévue à l'article 2.2.1 de l'accord-cadre 2019-2021 sera utilisée pour assurer le bon suivi de ces grandes orientations de GPEC, la direction s'engageant à présenter chaque année, en les distinguant, les mouvements de personnel sur le périmètre constant et au titre des extensions d'activité.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

CHAPITRE II : LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES COLLABORATEURS EN FIN DE CARRIÈRE

Les orientations décrites au chapitre I supposent que l'Etablissement public puisse s'appuyer sur différents leviers lui permettant, en premier lieu, de bien anticiper les départs à la retraite des collaborateurs et d'organiser l'activité en conséquence.

Au-delà du travail que réalise chaque année la DRH pour actualiser ses prévisions de départ à la retraite à horizon de 3 ans, les parties conviennent ainsi de l'intérêt de déployer des mesures s'adressant aux personnels en fin de carrière, mesures qui auraient le mérite :

- pour l'Etablissement public, de pouvoir anticiper de manière très fine l'ensemble des départs à la retraite à échéance d'un ou deux ans et, en complément, de prévoir les périodes pendant lesquelles les collaborateurs proches du départ en retraite seront encore pleinement en activité et celles où ils ne le seront plus ;
- pour les collaborateurs potentiellement concernés, de pouvoir, à la faveur de dispositifs d'incitation favorables, mieux délimiter la période pendant laquelle ils continuent d'exercer à plein leur activité et celle pendant laquelle ils peuvent cesser leur activité du fait d'un cumul de jours de congés, médaille ou CET.

L'intérêt bien compris entre toutes les parties est à cet égard de mieux anticiper les plans de relève, d'assurer une transmission harmonieuse des savoirs auprès des collaborateurs chargés de poursuivre les missions du collaborateur retraité et de permettre au collaborateur senior de disposer d'une période de transition adaptée avant la cessation effective de son activité professionnelle.

C'est à cet effet que les parties conviennent, sur le fondement de l'article L. 3121-44 du Code du travail et de l'article 34 de loi n°96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire, de définir, pour les personnels relevant du champ prévu à l'article 2.2, des modalités d'aménagement du temps de travail organisant la répartition de la durée du travail sur une période de référence allant jusqu'à 2 ans.

2.1. Présentation des dispositifs et durée d'effet

La mesure consiste en un aménagement du temps de travail précédant la date effective de départ en retraite du collaborateur.

Cet aménagement du temps de travail consistera en la réalisation par le collaborateur d'une modalité de temps de travail équivalent à un temps partiel à 50 %, apprécié sur la durée du dispositif choisi, correspondant à un ou deux ans. Deux dispositifs seront ainsi accessibles :

- un dispositif « 12 mois », se traduisant par l'organisation d'une période travaillée à 100% sur 6 mois, suivie d'une période travaillée à 0% sur les 6 mois restants.
- un dispositif « 24 mois », se traduisant par l'organisation d'une période travaillée à 100 % sur 12 mois, suivie d'une période travaillée à 0 % sur 12 mois.

Les principales modalités de fonctionnement des dispositifs seront les suivantes :

- la rémunération du collaborateur, dont la durée de travail globale sera équivalente à 50 % sur la période de référence (12 ou 24 mois), sera fixée à 80% de sa rémunération habituelle durant les 12 ou 24 mois correspondants.
- la CDC veillera à faciliter la continuité des droits à retraite du collaborateur.
- ⇒ Pour les fonctionnaires et les personnels CANSSM, le montant correspondant au passage d'une rémunération de 100 à 80 % sera imputé sur le seul régime indemnitaire, ce qui neutralisera tout effet sur les droits à retraite.
- ⇒ Les salariés sous convention collective pourront opter pour une cotisation à taux plein aux régimes de retraite. Dans cette hypothèse, et à titre exceptionnel, la CDC prendra en charge la part employeur correspondante. Le collaborateur devra exprimer son choix au moment de sa demande d'entrée dans l'un ou l'autre des dispositifs et ce choix ne sera pas réversible.

- les éventuels jours CET et/ou jours médaille dont le collaborateur disposera au moment de son entrée dans l'un ou l'autre des dispositifs ne pourront être utilisés que pour porter sa rémunération effective de 80 % à 100 % pendant la période considérée.

Concrètement, cette compensation sera intégralement réalisée si le collaborateur, qu'il soit de statut public ou privé, contribue à hauteur de 52 jours pour le dispositif « 12 mois » et de 104 jours pour le dispositif « 24 mois ». Le système est ainsi très simple à appréhender : chaque jour mis à contribution par le collaborateur lui garantit une semaine correspondante de maintien de sa rémunération à 100 % : ce maintien est nécessairement réalisé par période continue et en début de période (à titre d'exemple, si le collaborateur est en mesure de contribuer à hauteur de 20 jours, il bénéficiera du dispositif choisi en étant rémunéré à 100 % pendant 20 semaines puis à 80 % sur le reste de la période).

Pour aider les collaborateurs potentiellement intéressés à réaliser cette compensation, les collaborateurs entrant dans l'un des deux dispositifs bénéficieront d'une dotation exceptionnelle de jours : 5 jours à l'entrée dans le dispositif « 12 mois » et 10 jours à l'entrée dans le dispositif « 24 mois ».

L'utilisation des jours sera fixée selon l'ordre de consommation habituel : d'abord les jours figurant sur le CET figé/historique puis ceux sur le CET flux/actif puis les jours médailles.

Les collaborateurs qui seront éligibles à des jours médaille postérieurement à leur entrée dans le dispositif pourront en demander le bénéfice par anticipation et utiliser les jours correspondants pour contribuer à la compensation précitée.

La même demande pourra être faite par les collaborateurs éligibles aux dotations de jours d'accompagnement de fin de carrière (pour carrière longue) prévus à l'article 1.4 de l'accord du 6 juillet 2017 (relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés à la retraite).

- Les collaborateurs qui entreront dans l'un ou l'autre des dispositifs devront passer à temps plein pendant la période d'activité. Par exception au point précédent, les agents travaillant à temps partiel (80 %) au moment d'entrer dans le dispositif pourront faire le choix d'utiliser leurs jours non pas pour compenser le passage d'une rémunération à de 80 à 100 % mais pour conserver une activité à temps partiel. Autrement dit, ils pourront chaque semaine utiliser un jour CET et/ou médaille pour ne travailler effectivement que 4 jours. Ce choix devra être formulé à l'entrée du dispositif.
- Les collaborateurs actuellement en MATT pourront bénéficier des dispositifs. Ils devront pour cela sortir de la MATT. Par exception à la règle habituellement prévue dans ce cas, il ne sera pas demandé au collaborateur de procéder au remboursement des jours employeurs et de ce fait, il ne sera pas bénéficiaire de la dotation exceptionnelle de jours précitée. Le choix devra être formulé d'ici le 31 décembre 2019.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les nouvelles entrées en MATT seront réalisées en pleine connaissance de cause : il ne sera plus possible de renoncer à la MATT en cours de période pour bénéficier des dispositifs prévus au présent chapitre.

- Une fois la contribution en jours effectuée pour compenser le passage de la rémunération de 80 à 100 % ou, pour le cas des agents à temps partiel, pour maintenir leur activité à temps partiel, les CET et compteur de jours médaille du collaborateur entré dans le dispositif seront mis à zéro et fermés.

La direction s'engage à partager avec les parties signataires un projet de fiche technique concernant les deux dispositifs avant leur entrée en vigueur effective.

Les dispositifs sont ouverts à compter du 14 octobre 2019 et s'achèveront au 31 décembre 2021, date limite au-delà de laquelle il ne sera plus possible d'entrer dans les dispositifs.

2.2. Bénéficiaires et critères d'éligibilité

Ces dispositifs s'appliquent aux fonctionnaires et agents publics titulaires d'un contrat à durée indéterminée, aux personnels CANSSM ainsi qu'aux salariés sous convention collective.

Tout collaborateur en fonction au sein de l'Etablissement public peut a priori être éligible aux dispositifs s'il satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- Avoir une condition d'ancienneté d'au moins 8 ans au sein de l'Etablissement public ou dans le groupe CDC appréciée à la date de mise en œuvre pour le collaborateur concerné ;
- S'engager impérativement à liquider sa retraite à la date indiquée à l'issue du délai de 12 ou de 24 mois. La DRH est fondée à vérifier si le collaborateur sera bien à même de faire valoir ses droits à la retraite à la date envisagée. Si la date de départ n'est pas respectée, le collaborateur sera tenu de rembourser l'avantage dont il aura indûment bénéficié.

La Direction se réserve par ailleurs la possibilité de refuser l'entrée d'un collaborateur dans l'un ou l'autre des dispositifs en raison de l'intérêt du service, c'est-à-dire si sa cessation d'activité pendant 6 mois et a fortiori sur 12 mois est de nature à entraver la bonne fin d'un projet ou entraîner une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l'activité. Chaque refus devra être motivé.

2.3. Maintien des droits

Le collaborateur intégrant l'un ou l'autre des dispositifs voit son lien avec l'établissement public maintenu jusqu'à la date effective de départ qu'il a préalablement indiquée, ce qui lui permet de conserver l'ensemble de ses droits.

Il est toutefois précisé que :

- en cohérence avec les textes applicables, les périodes non travaillées (6 ou 12 mois) ne génèrent aucun droit à congé.
- les droits en matière d'intéressement sont calculés sur la base du temps de travail effectif et du niveau de rémunération effectivement perçue au cours de l'exercice concerné.
- les collaborateurs bénéficiant d'une PVO en bénéficieront dans les conditions habituelles, y compris pour la période où le collaborateur est en cessation d'activité (6 ou 12 mois) : le montant ne sera pas proratisé ; les objectifs seront fixés en ne tenant compte que de la période de travail effectif sur la période de référence.
- le calcul de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) se fera sur la base d'une rémunération à 100 %.

2.4. Procédure

Les collaborateurs désireux d'entrer dans l'un ou l'autre des dispositifs prévus par le présent chapitre peuvent se manifester dès son entrée en vigueur.

L'ouverture effective du dispositif suppose que la demande du collaborateur ait été transmise à la DRH au moins deux mois avant sa mise en œuvre pour chaque collaborateur. Tout justificatif pourra être demandé par la DRH afin d'examiner le dossier.

L'aménagement sera formalisé, pour les fonctionnaires, par arrêté, pour les personnels CANSSM, par une décision et, pour les salariés sous convention collective ou les contractuels de droit public à durée indéterminée, par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Le choix d'entrer dans le dispositif n'est pas réversible. Dans l'hypothèse toutefois où la réglementation en matière de retraite évoluerait, au cours de la période de mise en œuvre du présent accord, de manière à impacter de façon significative la situation individuelle d'un collaborateur bénéficiaire, l'amenant à devoir différer sa date de départ, un examen au cas par cas pourra être réalisé.

2.5. Clauses de suivi des dispositifs prévus au présent chapitre

Modalités d'information

Les dispositifs feront l'objet d'une fiche technique et d'une communication auprès des personnels avant leur entrée en vigueur.

Suivi, révision et dénonciation

La bonne application des dispositifs prévus au présent chapitre sera suivie par une commission réunissant chaque semestre les organisations syndicales signataires.

Les parties conviennent en outre de se revoir, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour rediscuter des dispositions du présent chapitre si des évolutions législatives ou réglementaires significatives devaient en modifier l'esprit ou l'économie.



Caisse des dépôts et consignations



CHAPITRE III : LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIFS DE DEPART VOLONTAIRE POUR LES COLLABORATEURS EN COURS DE CARRIERE

Les orientations de GPEC décrites au chapitre I supposent que l'Etablissement public puisse s'appuyer sur différents leviers lui permettant, en second lieu, d'accompagner, dans les meilleures conditions possibles, les collaborateurs désireux de réaliser une nouvelle étape de leur parcours professionnel en dehors de la Caisse des dépôts.

Les signataires de l'accord-cadre 2019-2021, soucieux de répondre à cet enjeu comme aux aspirations légitimes de certains collaborateurs, sont convenus de l'intérêt de disposer d'outils d'aide aux départs volontaires qui seraient communs aux personnels des différents statuts.

C'est avec cette ambition et dans ce contexte que les parties décident, sur le double fondement de l'article 34 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire et de l'article 73 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de mettre en œuvre un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public¹. En effet, outre l'habilitation spécifique dont disposait déjà la CDC pour mettre en cohérence, par accord collectif, les règles applicables aux différents statuts, la loi prévoit désormais expressément la possibilité, dans l'univers dual qui est le sien, de mettre en place un dispositif de rupture conventionnelle collective s'appliquant de manière pleine et entière aussi bien aux salariés qu'aux agents publics et CANSSM de l'Etablissement public.

Ce dispositif de RCC, qui suppose impérativement le volontariat des personnels potentiellement concernés, vise à doter l'Etablissement public d'un outil supplémentaire permettant de mieux atteindre le bon équilibre évoqué au chapitre I, entre des créations d'emplois résultant des extensions d'activité de la CDC et les nécessaires efforts à réaliser sur le périmètre constant.

Ce dispositif permet aux collaborateurs éligibles qui le souhaiteraient de rompre leur lien avec l'employeur CDC tout en bénéficiant de garanties collectives très significatives, notamment en matière d'accompagnement de leur projet professionnel et en termes d'indemnisation.

L'ensemble des clauses qui suivent permettent dès lors d'assurer le plein respect des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail (tels qu'adaptés au contexte CDC par l'article 73 de la loi de transformation de la fonction publique), étant dès à présent précisé que l'Etablissement public renonce à prononcer tout licenciement pour motif économique au sein des familles d'emplois visées par le présent chapitre, pendant la période de mise en œuvre des départs et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

3.1. Activités et emplois concernés par le dispositif

Toutes les directions, filières et familles d'emplois visées à l'annexe 1 sont concernées.

En outre, peuvent également en bénéficier l'ensemble des fonctionnaires « mis à la disposition » par la CDC en vertu d'une loi spéciale, les personnels reconnus cadres dirigeants de l'Etablissement public et les collaborateurs sous statut dit « IP », « IV » ou « ISY ».

Indépendamment de ces conditions d'éligibilité, la direction se réserve la possibilité de refuser ou de différer le départ d'un candidat, même s'il appartient à l'une des directions, filières et familles d'emploi visées ci-dessus, pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Collaborateur disposant au sein de sa filière et/ou de sa famille d'emploi d'une compétence ou expertise rare, soit sur le métier, soit sur une technique ou une solution spécifique, et auquel un autre collaborateur de l'établissement public ne peut se substituer dans un délai raisonnable ;
- Collaborateur dont le départ mettrait en péril la bonne fin d'un projet ;
- Collaborateur récemment intégré dans les cercles des cadres dirigeants ;

¹ Par commodité, l'acronyme RCC sera utilisé dans le présent chapitre.

- Collaborateur intégré dans les viviers hauts potentiels (vivier perspectives groupe et vivier ressources dirigeants) ;
- Collaborateur dont le départ, au sein de son service et de sa zone géographique, entraîne une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l'activité.

La direction doit avoir recueilli au préalable l'avis de la commission mentionnée à l'article 3.4 du présent chapitre et motivé son refus.

3.2. Nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées

Les extensions d'activités de la CDC, ainsi qu'évoquées au chapitre I, devraient générer de 200 à 300 emplois supplémentaires d'ici 2021.

La nécessaire maîtrise des effectifs de l'Etablissement public commande donc d'organiser, sur la même période, un effort de productivité de l'ordre de 150 à 200 emplois, cette orientation permettant de viser la stabilité globale des effectifs à horizon 2021.

A cet effet, les paramètres suivants sont fixés :

- Nombre *maximal* de départs envisagés : 200 collaborateurs.

Afin d'éviter la concentration de tous les départs sur un même exercice et mieux garantir la continuité de service, le nombre de départs effectifs sur la période courant du 14 octobre 2019 au 31 décembre 2020 ne pourra pas être supérieur à 100.

- Nombre *maximal* de suppressions d'emplois associées pour l'ensemble de la période couvrant la durée de l'accord : 200.

Ces chiffres constituent des *plafonds*, qui n'ont vocation à être atteints que si les candidats éligibles se déclarent en nombre suffisant et que si le non remplacement des départs ne met pas en risque la continuité de l'activité opérationnelle.

Tout départ d'un collaborateur occupant un poste parmi ceux figurant dans le périmètre précédemment défini, mais ne s'inscrivant pas dans le cadre de la RCC (démission, licenciement pour motif personnel, rupture conventionnelle individuelle, mobilité, etc..) ne viendra pas diminuer d'autant le nombre de départs possibles au titre du présent dispositif.

3.3. Critères d'éligibilité des collaborateurs

Sont dans le champ d'éligibilité au présent dispositif les collaborateurs remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Répondre aux critères définis au 3.1 ;
- Avoir 8 ans d'ancienneté ;
- Etre à plus de 2 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et a fortiori ne pas avoir demandé un départ à la retraite ou être en cours de procédure de mise à la retraite ;
- Ne pas avoir déjà signé de rupture conventionnelle individuelle ;
- Avoir un projet défini susceptible d'apporter immédiatement ou à terme une solution personnalisée, permettant si possible au collaborateur de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.

S'agissant des agents publics

Ils doivent être fonctionnaires titulaires ou agents publics titulaires d'un contrat à durée indéterminée, sous réserve de :

- ne pas être en position de détachement ou de mise à disposition auprès de la CDC pour les fonctionnaires ;
- ne pas être en position de disponibilité (pour les fonctionnaires) ou de congé sans rémunération pour convenance personnelle mentionné à l'article 22 du décret n° 86-83 (pour les agents contractuels de droit public) ;
- ne pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cours : du 3^{ème} groupe visé à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires, et du 3° de l'article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour les contractuels de droit public ou du 4^{ème} groupe.

S'agissant des salariés

Ils doivent être salariés sous le régime des conventions collectives, sous réserve de :

- ne pas être en période de préavis à la date de dépôt de sa candidature ;
- ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel.

Les collaborateurs souhaitant opter pour le dispositif de RCC afin d'effectuer une mobilité « Groupe » ne sont pas éligibles.

Les collaborateurs souhaitant quitter l'établissement public afin de travailler au sein d'une entreprise entretenant des liens avec la CDC (ex : prestataire de la Caisse des dépôts) devront s'engager à respecter les règles prévues en matière de déontologie et en particulier la confidentialité nécessaire sur les activités de l'établissement public.

3.4. Dépôt, examen et validation des candidatures

Dépôt des candidatures

Un dossier sera adressé par mél à l'ensemble des collaborateurs en exprimant le souhait. Ce dossier est également disponible auprès de la Direction des ressources humaines. Il est constitué de :

- une note explicative sur le dispositif de rupture conventionnelle collective (modalités de mise en œuvre et de déroulement, conditions d'indemnisation, régime de rupture du contrat de travail) ;
- un formulaire de candidature listant notamment les pièces justificatives à fournir ;
- un modèle de convention de rupture conventionnelle individuelle, qui n'a pas de valeur contractuelle à ce stade et remis au candidat à titre d'exemple.

Un entretien personnalisé pourra avoir lieu avec la Direction des ressources humaines, si le collaborateur le souhaite, ceci en toute confidentialité et sans pour autant emporter validation du départ à ce stade.

Le dossier à déposer devra comporter :

- le formulaire dûment établi, daté et signé par le salarié, comportant l'accord du candidat sur le dispositif, le descriptif du projet et, le cas échéant, les justificatifs démontrant son caractère concret et viable ;
- le CV détaillé ;
- la copie d'une pièce d'identité du candidat.

Ce travail préalable sera établi, si le candidat le souhaite, en collaboration étroite avec le cabinet d'outplacement.

Pour être valables, les demandes devront être adressées sous format électronique à une adresse mail dédiée ou par courrier à une adresse dédiée pendant la période de volontariat, selon le calendrier prévu, soit au plus tard le 31 octobre 2021.

L'envoi donnera lieu à un récépissé mentionnant la date et l'heure de dépôt.

Examen des candidatures par une commission d'examen et de suivi

Il est mis en place une commission d'examen et de suivi qui réunira des membres désignés par la direction et des membres désignés par les organisations syndicales signataires (2 membres désignés par chaque organisation syndicale signataire).

Cette commission se réunira avant l'entrée en vigueur du présent dispositif pour bien établir son mode de fonctionnement.

A compter de l'entrée en vigueur du dispositif, elle se réunira pour :

- examiner la recevabilité des dossiers de candidature ;
- rendre un avis consultatif concernant les dossiers de candidature, en identifiant, parmi les dossiers retenus, ceux qui nécessiteront l'appui du cabinet en matière de reclassement externe ;
- suivre la mise en œuvre de l'accord, jusqu'à son terme.

Les membres de la commission exprimeront leur point de vue en toute liberté et devront respecter une stricte confidentialité sur les informations nominatives concernant les collaborateurs ayant fait une demande de départ.

La commission examinera les dossiers au fur et à mesure de leur réception, au cours de la période de dépôt des demandes, en vue de vérifier si l'ensemble des conditions d'éligibilité prévues sont remplies et accompagnées des pièces justificatives appropriées.

L'avis doit être formulé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la saisine de la commission. Cette dernière pourra entendre le candidat dans le cadre d'un entretien et, en cas de dossier incomplet, invitera le candidat à fournir les pièces manquantes. Chaque réunion de la commission donnera lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Le candidat disposera alors d'un délai de 15 jours pour compléter son dossier.

Un dossier de candidature incomplet ou non déposé dans le respect de la procédure requise et décrite ci-dessus sera automatiquement écarté. Le candidat sera informé dans un délai de 15 jours et pourra former une autre demande sous réserve du respect de la date limite de dépôt des candidatures.

Aucun candidat ne pourra présenter plus de deux fois son dossier de candidature au cours de la période de référence.

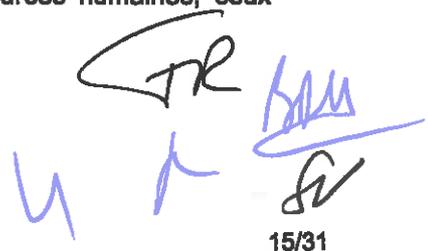
Décision d'acceptation ou de refus

Une fois l'avis rendu, la direction prend la décision d'acceptation ou non de la candidature et précise si le projet du collaborateur concerné nécessite l'appui du cabinet spécialisé en matière de reclassement externe.

Le collaborateur candidat en sera informé par lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre décharge ou mél avec accusé de réception.

Chaque refus sera motivé en s'appuyant sur les critères exposés au 3.1 et au 3.3. Il pourra également résulter des critères de départage suivants :

- en cas de nombre de candidats excédant le nombre de ruptures conventionnelles collectives encore ouvertes, seront prioritaires les collaborateurs ayant la plus forte ancienneté.
- en cas d'égalité stricte, si le nombre de candidatures éligibles excède le nombre maximal planifié de départs, le départage entre les candidats se fera sur la base de l'ordre chronologique d'arrivée du dossier complet à la Direction des ressources humaines, ceux ayant déposé leur candidature en premier étant prioritaires.
-



3.5. Accompagnement des collaborateurs

Structure d'accompagnement

La Direction des ressources humaines sera à la disposition des collaborateurs pour examiner en toute confidentialité leur situation personnelle, échanger sur leur projet professionnel et étudier leur éligibilité à la RCC.

Elle sera assistée dans cette mission par un cabinet spécialisé.

Chaque collaborateur souhaitant bénéficier du dispositif de RCC et dont l'éligibilité au regard des critères fixés aux articles 3.1 et 3.3 aura été confirmée par la DRH pourra bénéficier d'un entretien avec ce prestataire pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet. Cet échange exploratoire ne pourra pas pour autant emporter validation du départ par la direction.

Dispositif d'accompagnement individualisé

La DRH et le cabinet spécialisé s'engagent à recueillir et formaliser tous les éléments d'information nécessaires pour que la commission d'examen et de suivi prévu à l'article 3.4. puisse formuler son avis de manière éclairée.

Dans le cadre de la phase de reclassement externe, qui concernera les dossiers identifiés à cet effet par la commission d'examen et de suivi puis par la direction (cf article 3.4), le cabinet :

- Prolonge le travail déjà réalisé dans la phase de volontariat ;
- S'efforce d'identifier une solution en lien avec le collaborateur concerné ;
- Peut réaliser une prospection ciblée en fonction des profils des collaborateurs et de leurs souhaits et les informer des opportunités d'emplois proposées par les entreprises dans le secteur d'activité concerné ou dans d'autres secteurs accessibles ;
- Peut accompagner les projets de création ou reprise d'entreprise formulés par les collaborateurs. Pour ces projets, le dispositif de RCC ne peut toutefois pas se cumuler avec le dispositif prévu par l'accord-cadre 2019-2021 (article 2.1.5), qui, lui, pourra continuer à être mobilisé pour les projets des collaborateurs non éligibles au présent dispositif.

Bilan

Un bilan, dont le contenu est fixé par l'annexe 2 de l'arrêté du 8 octobre 2018, est établi par l'employeur au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et de reclassement, et adressé à la DIRECCTE.

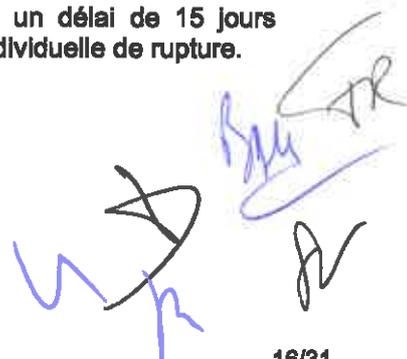
3.6. Modalités de mise en œuvre des ruptures

Pour les salariés sous le régime des conventions collectives

La rupture du contrat de travail pour les salariés sera formalisée d'un commun accord par la signature d'une convention individuelle, définissant la date et les modalités de départ. Son modèle figure en annexe 3 du présent accord.

La signature interviendra au plus tard le 31 décembre 2021.

La rupture pourra faire l'objet d'une rétractation par le collaborateur, dans un délai de 15 jours calendaires qui débute le lendemain du jour de la signature de la convention Individuelle de rupture.



Procédure applicable aux salariés protégés

Les salariés protégés (DP, membres du CUEP, DS) peuvent bénéficier du présent dispositif, dans les délais qui leur sont propres : ils seront convoqués à un entretien préalable, puis le comité unique de l'Etablissement public sera consulté sur le projet de rupture avant sa signature, en présence du salarié

A l'issue du délai de rétractation, l'Inspecteur du travail sera saisi d'une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail.

Pour les agents publics

L'acceptation par la CDC de la candidature du fonctionnaire dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emporte, sans préjudice des dispositions de l'article 24 de la loi n° 83-634 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la cessation définitive des fonctions de cet agent qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

L'acceptation par la CDC de la candidature de l'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat liant à cet agent.

L'acceptation par la CDC de la candidature de l'agent mentionné à l'article 1^{er} de l'ordonnance du 28 avril 2005 précitée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emporte rupture du lien unissant cet agent à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour matérialiser ce commun accord entre la CDC et l'agent public, une convention individuelle sera signée entre les deux parties, selon le modèle figurant en annexe 4.

3.7. Indemnité de départ et allocation d'assurance

Tous les personnels, privés comme publics, dont le départ aura été accepté dans les conditions exposées au présent chapitre, bénéficieront de l'indemnité mentionnée au 5^o de l'article L. 1237-19-1 du code du travail et du régime fiscal et social qui s'y attache.

L'indemnité de départ sera calculée sur une base simple : un mois de salaire brut par année d'ancienneté du collaborateur.

Pour calculer le mois de salaire brut correspondant, il sera appliqué 1/12^e au salaire annuel brut de base (traitement indiciaire + primes versées mensuellement pour les fonctionnaires et personnels CANSSM ; indice x point x13 pour les salariés sous convention collective ; rémunération de base prévue au contrat pour les contractuels de droit public à durée indéterminée), évalué au jour du départ, y compris le cas échéant le supplément familial.

Les années d'ancienneté s'entendent de celles payées et accomplies au sein de l'établissement public ou d'une filiale du groupe CDC, étant précisé que les années de travail ayant été exécutées au sein d'une filiale du groupe doivent, pour les salariés sous convention collective, avoir fait l'objet d'une reprise d'ancienneté par la CDC indiquée dans le contrat de travail.

Le total de l'indemnité de départ sera plafonné à 24 mois de salaire brut.

Un outil de simulation simple d'utilisation sera mis à disposition des collaborateurs pour les aider dans leurs réflexions.

Par ailleurs, conformément à la loi, tous les personnels, privés comme publics, dont le départ aura été accepté dans les conditions exposées au présent chapitre, bénéficieront de l'allocation d'assurance prévue par le code du travail.

3.8. Participation de l'employeur au financement d'une formation complémentaire

Comme évoqué plus haut, notamment au point 3.5, la CDC souhaite accompagner au mieux les projets de reconversion professionnelle des collaborateurs volontaires à un départ.

A cet effet, la CDC s'engage à apporter aux collaborateurs dont le projet professionnel nécessite spécifiquement une formation complémentaire déterminée, une aide financière destinée à contribuer à son financement, dont le montant sera plafonné à 5.000 €. Ce montant maximum sera appliqué quelle que soit la modalité choisie de financement de la formation, avec utilisation du CPF ou non.

Cette participation éventuelle de l'employeur ne sera pas prise en compte pour l'appréciation du respect du plafond de 24 mois prévu au point 3.7.

3.9. Prise d'effet et durée du dispositif de RCC

Le présent accord (chapitre III) est conclu pour une durée déterminée.

Il ne prendra effet qu'à compter de sa validation par la DIRECCTE. Cette validation sera sollicitée une fois l'accord signé conformément aux dispositions légales.

Le dispositif est ouvert aux collaborateurs à compter de la date de validation par la DIRECCTE, et au plus tard le 14 octobre 2019, jusqu'au 31 décembre 2021 (date limite de dépôt des candidatures : 31 octobre 2021).

Cette période pourra toutefois expirer avant cette échéance, au terme des dernières ruptures individuelles de contrat de travail (correspondant à la date de signature de la convention avec le salarié) ou de la date de démission régulièrement acceptée pour les agents publics (correspondant à la date de signature de la convention avec l'agent) qui permettront d'atteindre le chiffre maximal de 200 départs.

L'accord instituant la RCC n'a pas vocation à être renouvelé. A l'issue de sa période d'application, ses dispositions ne pourront pas faire l'objet de reconduction tacite.

3.10. Modalités d'information des collaborateurs

Dès réception de la décision rendue par la DIRECCTE relative à la validation du présent accord, ou à compter de sa validation tacite le cas échéant, la direction procédera à une information des collaborateurs sur le contenu des dispositifs, les conditions d'éligibilité, l'ouverture de la période de dépôt des demandes, ainsi que les indications relatives au dépôt des dossiers de demandes de départ.

Cette information sera réalisée par courrier électronique et mise à disposition sur l'intranet NEXT.

Une campagne d'information et de communication sera menée auprès de toutes les entités accueillant des fonctionnaires « mis à la disposition », en lien avec les DRH d'accueil.

Une ou des réunions d'information pourront être organisées à Paris et en visioconférence pour les sites de province afin de présenter le dispositif et le cabinet spécialisé dans l'accompagnement RH.

La direction informera le comité unique de l'Etablissement public (CUEP) de ces démarches.

3.11. Modalités de suivi du dispositif de RCC

Le comité unique de l'Etablissement public (CUEP) a été informé le 6 février 2019 de l'ouverture d'une négociation sur un dispositif de rupture conventionnelle collective. Il a été saisi pour avis du présent accord le 11 juin 2019 et, en cas de signature majoritaire, sera informé des suites données par la DIRECCTE.

En complément du suivi qui sera réalisé au plus près par la commission prévue à l'article 3.4, le CUEP sera informé chaque semestre de la mise en œuvre du dispositif de RCC, à la faveur d'un bilan présentant notamment les éléments suivants :

- nombre de départs acceptés ;
- nombre de départs refusés et éléments de motivation des refus ;
- nombre et date des départs effectifs.

3.12. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, notamment si des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles devaient modifier l'esprit ou l'économie du dispositif mis en œuvre.

L'accord révisé sera conclu et soumis à validation de la DIRECCTE dans les mêmes conditions que le présent accord.

Sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires. La partie qui demande une révision doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes sous pli recommandé avec accusé de réception moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Il appartient à l'auteur de la demande de proposer une nouvelle rédaction.

Les organisations syndicales représentatives et la direction devront se réunir dans un délai de 6 mois suivant la notification de la demande.

3.13. Recours

Conformément à l'article L. 1237-19-8 du Code du travail, les contestations relatives au présent accord, son contenu ou la régularité de la procédure ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation prononcée par la DIRECCTE territorialement compétente.

Fait à Paris, le **24 SEP. 2019**
En deux exemplaires originaux
Pour la Caisse des dépôts et consignations



Eric LOMBARD
Directeur général

Pour les organisations syndicales :

La CGT,

La CFDT,

La CFE-CGC,

Le SNB/ CFE-CGC

L'UNSA Groupe CDC,

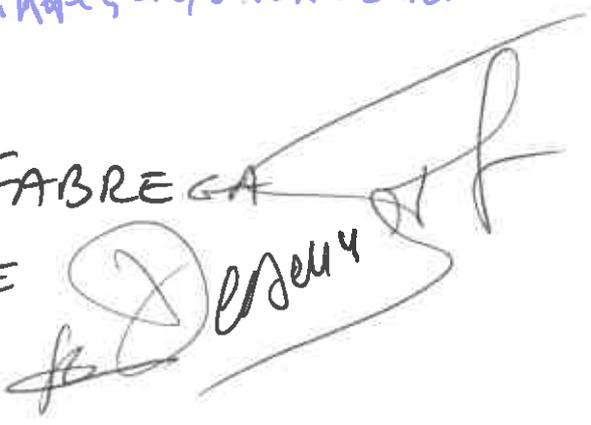
Le SNUP



François-Robert FABRE

LUC DESSENNE

Jalone VAILLANT



Annexe 1 : Directions, filières et familles d'emplois concernés par la transformation des métiers

Le périmètre en transformation couvre l'ensemble des directions et entités suivantes de l'établissement public :

- La Direction de la Banque des territoires ;
- Le Secrétariat général ;
- La Caisse générale, direction de l'exécution des opérations financières ;
- La Direction des risques ;
- La Direction juridique et fiscal et services associés ;
- La Direction des retraites et de la solidarité ;
- La Direction des ressources humaines ;
- La Direction de la communication ;
- La Direction des finances ;
- La Direction des fonds d'épargne ;
- La Direction des fonds d'actifs ;
- La Direction du contrôle permanent et de la conformité ;
- La Direction de l'audit interne ;
- La Direction des relations institutionnelles, internationales et européennes.

Les filières et familles d'emplois suivantes, répertoriées dans le référentiel des emplois et des compétences consultable sur l'intranet CDC, sont concernées par la transformation des métiers :

- Filière gestion des opérations et prestations client (code 02) :
 - Opérations et prestations clients (code famille : 0201) ;
 - Assistance aux opérationnels et réseaux (code famille : 0203) ;
- Filière investissement et marchés financiers (code 03) :
 - Gestion des actifs financiers (code famille 0301)
 - Financement d'opérations et montages de projet financier et d'investissement (code famille 0302) ;
 - Performance et analyse financière (code famille 0303) ;
 - Stratégie, pilotage et études financières et économique (code famille 0304) ;
- Filière comptabilité (04) :
 - Comptabilité (code famille : 0401) ;
- Filière budget, contrôle de gestion et finance d'entreprise :
 - Budget contrôle de gestion (code famille : 0501) ;

- Finance d'entreprise (code famille : 0502) ;
 - Filière relation clientèle/commercial/marketing (code 06) :
- Développement commercial (code famille 0601) ;
- Animation de réseaux (code famille 0602) ;
- Marketing (code famille 0603) ;
- Relation clientèle (code famille 0604) ;
 - Filière audit, risques, qualité et organisation
- Audit (code famille :)
- Risques (code famille :)
- Qualité (code famille : 0703) ;
- Organisation (code famille 0704) ;
 - Filière système d'information, maîtrise d'ouvrage et data :
- Pilotage SI (code famille)
- Support SI (code famille 0803) ;
- MOA (code famille)
 - Filière affaires générales :
- Fonctions d'appui (code famille 0901) ;
- Logistique (code famille 0902) ;
 - Filière juridique :
- Juridique (code famille 1001) ;
 - Filière communication :
- Communication interne/externe (code famille 1101)
- Relations extérieures (code famille 1102)
- Gestion de l'information (code famille 1103)
 - Ressources humaines
- Condition de travail et hygiène ;
- Relations sociales ;
- Développement ressources humaines ;
- Gestion de la paye et des opérations administratives.

Annexe n° 2 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la RCC

Date de l'entrée en vigueur de l'accord (chapitre III) : à compter de sa validation par la DIRECCTE.

Après signature de l'accord et validation par la DIRECCTE :

- Information des collaborateurs ;
- Possibilité de prise de RDV avec la DRH ou le cabinet spécialisé pour aide à la définition et la formalisation du projet ;
- Réception des dossiers de candidature remplis ;
- Examen par la Commission d'examen et de suivi ;
- Signature de la convention individuelle de rupture ;
- Délai de rétractation du collaborateur de 15 jours ;
- Autorisations de l'inspection du travail pour les salariés protégés ;
- Date de départ effectif.

Date limite pour réception des dossiers de candidature : 31 octobre 2021

Date limite de signature de conventions Individuelles de rupture : 31 décembre 2021



Annexe n°3 : Convention Individuelle de rupture du contrat de travail
d'un commun accord au titre du dispositif de rupture conventionnelle collective
(format-type pour les salariés sous convention collective)

Entre

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56, rue de Lille – 75007 Paris, représentée par M. Éric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général, ci-après la CDC

Et

« Civilité » « PRENOM » « NOM »

Demeurant

.....

Ci-après le salarié

Vous avez demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire au titre du dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par le chapitre III de l'accord relatif à la mise en œuvre de mesures de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'EP CDC sur la période 2019-2021, signé le [date] et validé le [date] (ci-après désigné l'accord).

Pour répondre à votre demande qui a été acceptée par la Direction des ressources humaines, la présente convention vient organiser votre départ et les modalités de votre fin de contrat.

I. Rappel du contexte de mise en œuvre du dispositif de RCC

Dans le prolongement de l'accord-cadre 2019-2021, d'importants travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont été menés au sein de l'Etablissement public CDC, mettant en évidence la profonde transformation des activités et de l'environnement de la Caisse des dépôts et en particulier la nécessité :

- De renforcer les expertises dites techniques ;
- De diffuser davantage une culture orientée vers les clients ;
- De développer de nouveaux modes de travail (travail collaboratif ou en mode nomade, etc.) pour l'ensemble des filières ;
- De faire émerger de nouveaux métiers liés au digital.

Ces orientations de GPEC supposent que l'Etablissement public puisse s'appuyer sur différents leviers lui permettant notamment d'accompagner, dans les meilleures conditions possibles, les collaborateurs désireux de réaliser une nouvelle étape de leur parcours professionnel en dehors de la Caisse des dépôts.

Les signataires de l'accord-cadre 2019-2021, soucieux de répondre à cet enjeu comme aux aspirations légitimes de certains collaborateurs, sont ainsi convenus de l'intérêt de disposer d'outils d'aide aux départs volontaires qui seraient communs aux personnels des différents statuts.

C'est avec cette ambition et au terme d'un cycle de négociation de plusieurs mois qu'un accord relatif à la mise en œuvre de mesures de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'Etablissement public a été conclu entre la direction et X organisations syndicales. Le chapitre III de cet accord consacre, sur le double fondement de l'article 34 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire et de l'article 73 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de mettre en œuvre un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public². En effet, outre l'habilitation spécifique dont disposait déjà la CDC pour mettre en cohérence, par accord collectif, les règles applicables aux différents statuts, la loi prévoit désormais expressément la possibilité, dans l'univers dual qui est le sien, de mettre en place un dispositif de rupture conventionnelle collective s'appliquant

² Par commodité, l'acronyme RCC sera utilisé dans le présent chapitre.

de manière pleine et entière aussi bien aux salariés qu'aux agents publics et CANSSM de l'Etablissement public.

Ce dispositif de RCC, qui suppose impérativement le volontariat des personnels potentiellement concernés, vise à doter l'Etablissement public d'un outil supplémentaire permettant de mieux atteindre le bon équilibre entre des créations d'emplois résultant des extensions d'activité de la CDC et les nécessaires efforts à réaliser sur le périmètre constant.

Ce dispositif permet aux collaborateurs éligibles qui le souhaiteraient de rompre leur lien avec l'employeur CDC tout en bénéficiant de garanties collectives très significatives, notamment en matière d'accompagnement de leur projet professionnel et en termes d'indemnisation.

L'ensemble des clauses mises en œuvre par l'accord permet d'assurer le plein respect des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail (tels qu'adaptés au contexte CDC par l'article 26 bis de transformation de la fonction publique).

II. Contexte de la relation de travail

Il est rappelé que le salarié a été embauché le [date d'ancienneté] et qu'il occupait en dernier lieu les fonctions de relevant de l'entité....

[Réservé aux salariés protégés] Il détient par ailleurs les mandats de (à compléter le cas échéant).

Le salarié a pris connaissance du contenu définitif du dispositif résultant de l'accord précité.

En application de ce dispositif et après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'établissement public, le salarié s'est porté candidat au départ par remise d'un bulletin d'adhésion signé le [date bulletin].

Le salarié a par ailleurs justifié qu'il remplissait les conditions prévues pour bénéficier d'un tel dispositif.

Il a pu bénéficier, s'il le souhaitait, des services d'un cabinet spécialisé pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet professionnel.

Le salarié a alors définitivement confirmé son souhait d'adhérer au dispositif mis en place par l'accord et a déposé un dossier complet de candidature.

La Direction des ressources humaines a ensuite accepté le principe du départ du salarié, au regard des conditions d'éligibilité et de l'avis formulé par la commission d'examen et de suivi des dossiers.

Réservé au cas des salariés protégés

Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, l'établissement public a engagé la procédure spéciale de rupture du contrat de travail et le salarié a ainsi été convoqué à un entretien préalable en vue de la rupture de son contrat de travail qui s'est tenu au sein des locaux de l'établissement public le (date).

Pour les délégués du personnel et les membres du CUEP :

A la suite de cet entretien, la commission de droit privé issue du CUEP a été consulté sur le projet de rupture d'un commun accord du contrat de travail du salarié au cours d'une réunion qui s'est tenue le Et à laquelle le salarié était présent. Un avis a été rendu à bulletin secret.

A l'issue du délai de rétractation, l'inspecteur du travail a été saisi d'une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail, autorisation qui a été accordée le....

Sous réserve de l'absence de rétractation par M./Mme, la cessation du contrat interviendra le ; à cette date, le/la salarié(e) cessera de faire partie des effectifs de l'établissement public.

Au terme de son contrat, l'établissement public adressera au salarié/ à la salariée son certificat de travail, son reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi, ainsi que la documentation relative à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance.

Il est précisé que si le /la salarié(e) est indemnisé(e) au titre de l'assurance chômage, il/elle pourra bénéficier du maintien, à titre gratuit, des garanties des couvertures complémentaire santé et prévoyance IPSEC pour une durée maximale de 12 mois après la date de rupture du contrat de travail. Il appartiendra au/ à la salarié(e) de fournir la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, dans les plus brefs délais, dès que l'IPSEC lui en fera la demande.

La CDC et le/la salarié(e) sont dans ce contexte convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail en application des dispositions de l'accord précité, dans les conditions suivantes.

III. Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

Le/la salarié(e) confirme son souhait de quitter l'établissement public dans le cadre d'une rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Le/la salarié(e) reconnaît avoir bénéficié à ce titre d'un délai de réflexion suffisant et des conseils nécessaires afin de prendre la pleine mesure de son choix. Il reconnaît être parfaitement Informé des conséquences juridiques et financières qu'entraîne la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Les parties sont alors convenues de rompre le contrat de travail du salarié dans le cadre de la présente convention de rupture d'un commun accord dans les conditions exposées ci-après.

La présente convention sera réputée non avenue en cas d'exercice par l'une des parties de son droit de rétractation dans un délai de 15 jours calendaires à compter du jour de la signature de la présente convention soit avant le

Ce droit de rétractation sera exercé par LRAR à l'adresse suivante

À la suite de la demande de départ formulée par le/la salarié(e), et en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, le contrat de travail le liant à la société est rompu d'un commun accord.

La cessation de son contrat de travail interviendra selon les modalités définies dans la convention de rupture, le jour de la date dont les parties sont convenues dans la présente convention.

IV. Accompagnement au projet

Préciser modalités de déroulement et de prise en charge ou annexer document d'engagement avec le cabinet.

Le salarié optant pour la RCC bénéficie d'un maintien des droits acquis sur son compte personnel de formation (CPF). Pour rappel, celui-ci recense :

- Les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active ;
- Et les formations³ dont peut bénéficier personnellement le salarié.

³ Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou de réaliser un bilan de compétences ;

Pour avoir accès aux informations personnalisées (droits, formations admises), il appartient au salarié de se connecter sur le site internet dédié au CPA et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale⁴.

V. Indemnités de départ

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail et conformément aux dispositions prévues dans l'accord collectif de RCC, le/la salarié(e) percevra au moment de son départ les sommes suivantes :

- Une indemnité totale de départ de€ bruts.

En application des dispositions légales applicables au moment de leur versement, les cotisations sociales seront précomptées par l'établissement public et supportées par le/la salarié(e).

Il est toutefois précisé que selon les dispositions en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle sera fonction de la législation applicable au moment du départ ; conformément à la législation sociale en vigueur, une part de l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée des cotisations dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond de la sécurité sociale (soiten 2020). Par ailleurs, la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle est assujettie à CSG-CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti à cotisations.

Le/la salarié(e) percevra au moment de son départ son dernier salaire et les éléments du solde de tout compte (CET, RTT).

L'établissement public remettra les documents afférents à la rupture : dernier bulletin de salaire, certificat de travail, attestation Pôle emploi et informations relatives à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance.

Après versement des sommes précitées, le/la salarié(e) reconnaît qu'il/qu'elle aura ainsi bénéficié de l'intégralité des sommes et indemnités qui lui sont dues dans le cadre de la rupture de son contrat de travail.

Il/elle reconnaît par ailleurs avoir de son côté pris toute information utile sur sa situation au regard des organismes de sécurité sociale, de mutuelle et de prévoyance, de retraite, de chômage et de l'administration fiscale.

VI. Obligations

Le /la salarié(e) est expressément dispensé(e) de l'éventuelle obligation de non-concurrence prévue par son contrat de travail. Aucune contrepartie financière ne sera donc due au/ à la salarié(e) à ce titre, ce que le/la salarié(e) accepte sans réserve.

En revanche, il/elle est tenu(e) par l'obligation de confidentialité prévue par son contrat de travail qu'il/qu'elle a signé lorsqu'il/elle a rejoint l'établissement public, tant sur les activités de l'établissement public que sur le contenu de la présente convention.

Le/la salarié(e) devra impérativement restituer à l'établissement public au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens en sa possession, tels que notamment, véhicule de fonction, ordinateur ou téléphone portable.

-
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
 - ou de créer ou reprendre une entreprise.

⁴ lien suivant : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#connexion>

VII. Dispositions finales

Le/la salarié(e) déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer en toute connaissance de cause la présente convention individuelle de rupture, de telle sorte qu'il/qu'elle comprend bien qu'il s'agit bien d'une rupture définitive et irrévocable du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus ;
- Confirmer que c'est en toute connaissance de cause et satisfait(e) par le dispositif proposé au regard de son projet professionnel qu'il/qu'elle souhaite quitter l'établissement public et bénéficier de la mesure de départ volontaire ;
- Le/la salarié(e) est informé(e) que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de celle-ci
- Être informé(e) du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à sa demande rendrait l'établissement public bien fondé et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre de la présente convention.



Annexe n°4 : Convention Individuelle de rupture du lien avec l'administration
(format-type pour les agents publics)

Entre

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56, rue de Lille – 75007 Paris, représentée par M. Éric LOMBARD, agissant en qualité de Directeur général, ci-après la CDC

Et

« Civilité » « PRENOM » « NOM »

Demeurant

.....

Ci-après l'agent public

Vous avez demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire au titre du dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par le chapitre III de l'accord relatif à la mise en œuvre de mesures de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'EP CDC sur la période 2019-2021, signé le [date] et validé le [date] (ci-après désigné l'accord).

Pour répondre à votre demande qui a été acceptée par la Direction des ressources humaines, la présente convention vient organiser votre départ et les modalités de votre fin de contrat.

I. Rappel du contexte de négociation de l'accord portant RCC

Dans le prolongement de l'accord-cadre 2019-2021, d'importants travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont été menés au sein de l'Etablissement public CDC, mettant en évidence la profonde transformation des activités et de l'environnement de la Caisse des dépôts et en particulier la nécessité :

- De renforcer les expertises dites techniques ;
- De diffuser davantage une culture orientée vers les clients ;
- De développer de nouveaux modes de travail (travail collaboratif ou en mode nomade, etc.) pour l'ensemble des filières ;
- De faire émerger de nouveaux métiers liés au digital.

Ces orientations de GPEC supposent que l'Etablissement public puisse s'appuyer sur différents leviers lui permettant notamment d'accompagner, dans les meilleures conditions possibles, les collaborateurs désireux de réaliser une nouvelle étape de leur parcours professionnel en dehors de la Caisse des dépôts.

Les signataires de l'accord-cadre 2019-2021, soucieux de répondre à cet enjeu comme aux aspirations légitimes de certains collaborateurs, sont ainsi convenus de l'intérêt de disposer d'outils d'aide aux départs volontaires qui seraient communs aux personnels des différents statuts.

C'est avec cette ambition et au terme d'un cycle de négociation de plusieurs mois qu'un accord relatif à la mise en œuvre de mesures de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences au sein de l'Etablissement public a été conclu entre la direction et X organisations syndicales. Le chapitre III de cet accord consacre, sur le double fondement de l'article 34 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire et de l'article 73 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de mettre en œuvre un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public⁵. En effet, outre l'habilitation spécifique dont disposait déjà la CDC pour mettre en cohérence, par accord collectif, les règles applicables aux différents statuts, la loi prévoit désormais expressément la possibilité, dans l'univers dual qui est le sien, de mettre en place un dispositif de rupture conventionnelle collective s'appliquant

⁵ Par commodité, l'acronyme RCC sera utilisé dans le présent chapitre.

de manière pleine et entière aussi bien aux salariés qu'aux agents publics et CANSSM de l'Etablissement public.

Ce dispositif de RCC, qui suppose impérativement le volontariat des personnels potentiellement concernés, vise à doter l'Etablissement public d'un outil supplémentaire permettant de mieux atteindre le bon équilibre entre des créations d'emplois résultant des extensions d'activité de la CDC et les nécessaires efforts à réaliser sur le périmètre constant.

Ce dispositif permet aux collaborateurs éligibles qui le souhaiteraient de rompre leur lien avec l'employeur CDC tout en bénéficiant de garanties collectives très significatives, notamment en matière d'accompagnement de leur projet professionnel et en termes d'indemnisation.

L'ensemble des clauses mises en œuvre par l'accord permet d'assurer le plein respect des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail (tels qu'adaptés au contexte CDC par l'article 73 de la loi de transformation de la fonction publique).

II. Contexte de la relation de travail

Il est rappelé que l'agent public a été recruté le [date d'ancienneté] et qu'il occupait en dernier lieu les fonctions de relevant de l'entité....

[Réservé aux agents publics titulaires d'un mandat] Il détient par ailleurs les mandats de (à compléter le cas échéant).

L'agent public a pris connaissance du contenu définitif du dispositif résultant de l'accord.

En application de ce dispositif et après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'établissement public, l'agent public s'est porté candidat au départ par remise d'un bulletin d'adhésion signé le [date bulletin].

Il a par ailleurs justifié qu'il remplissait les conditions prévues pour bénéficier d'un tel dispositif.

Il a pu bénéficier, s'il le souhaitait, des services d'un cabinet spécialisé pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet professionnel.

L'agent public a alors définitivement confirmé son souhait d'adhérer au dispositif mis en place par l'accord et a déposé un dossier complet de candidature.

La Direction des ressources humaines a ensuite accepté le principe du départ de l'agent public, au regard des conditions d'éligibilité et de l'avis formulé par la commission d'examen et de suivi des dossiers.

III. Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

L'agent public confirme son souhait de quitter l'établissement public dans le cadre d'une rupture d'un commun accord de son lien avec l'administration.

Il reconnaît avoir bénéficié à ce titre d'un délai de réflexion suffisant et des conseils nécessaires afin de prendre la pleine mesure de son choix. Il reconnaît être parfaitement informé des conséquences juridiques et financières qu'entraîne la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord de son lien avec l'administration.

Les parties sont alors convenues de rompre le lien avec l'administration de l'agent public dans le cadre de la présente convention de rupture d'un commun accord dans les conditions exposées ci-après.

La présente convention sera réputée non avenue en cas d'exercice par l'une des parties de son droit de rétractation dans un délai de 15 jours calendaires à compter du jour de la signature de la présente convention soit avant le

Ce droit de rétractation sera exercé par LRAR à l'adresse suivante

Comme prévu par l'article 73 de la loi de transformation de la fonction publique,

- l'acceptation par la CDC de la candidature du fonctionnaire dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emportée, sans préjudice des dispositions de l'article 24 de la loi n° 83-634 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la cessation définitive des fonctions de cet agent qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.
ou
- l'acceptation par la CDC de la candidature de l'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emportée rupture du contrat liant à cet agent.
ou
- l'acceptation par la CDC de la candidature de l'agent mentionné à l'article 1^{er} de l'ordonnance du 28 avril 2005 précitée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emportée rupture du lien unissant cet agent à la Caisse des dépôts et consignations.

la cessation du lien de l'agent avec l'administration est matérialisée par une lettre de démission formalisée.

IV. Accompagnement au projet

Préciser modalités de déroulement et de prise en charge ou annexer document d'engagement avec le cabinet.

L'agent public optant pour la RCC bénéficie d'un maintien des droits acquis sur son compte personnel de formation (CPF). Pour rappel, celui-ci recense :

- Les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active ;
- Et les formations⁶ dont peut bénéficier personnellement l'agent public.

Pour avoir accès aux informations personnalisées (droits, formations admises), il appartient à l'agent public de se connecter sur le site internet dédié au CPA et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale⁷.

V. Indemnités de départ

Conformément aux dispositions prévues dans l'accord précité, l'agent public percevra au moment de son départ les sommes suivantes :

- Une indemnité totale de départ de€ bruts.

En application des dispositions légales applicables au moment de leur versement, les cotisations sociales seront précomptées par l'établissement public et supportées par l'agent public.

⁶ Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou de réaliser un bilan de compétences ;
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

⁷ Lien suivant : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#/connexion>

Il est toutefois précisé que selon les dispositions en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle sera fonction de la législation applicable au moment du départ ; conformément à la législation sociale en vigueur, une part de l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée des cotisations dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond de la sécurité sociale (soit ...en 2020). Par ailleurs, la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle est assujettie à CSG-CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti à cotisations.

L'agent public percevra au moment de moment du départ son dernier salaire et les éléments du solde de tout compte (CET, RTT).

L'établissement public remettra les documents afférents à la rupture : dernier bulletin de salaire, certificat de travail, attestation Pôle emploi et informations relatives à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance.

Après versement des sommes précitées, l'agent public reconnaît qu'il/qu'elle aura ainsi bénéficié de l'intégralité des sommes et indemnités qui lui sont dues.

Il reconnaît par ailleurs avoir de son côté pris toute information utile sur sa situation au regard des organismes de sécurité sociale, de mutuelle et de prévoyance, de retraite, de chômage et de l'administration fiscale.

VI. Obligations

L'agent public est tenu par l'obligation de confidentialité prévue par le statut général de la fonction publique tant sur les activités de l'établissement public que sur le contenu de la présente convention.

Il devra impérativement restituer à l'établissement public au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens en sa possession, tels que notamment, véhicule de fonction, ordinateur ou téléphone portable.

VII. Dispositions finales

L'agent public déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer en toute connaissance de cause la présente convention individuelle de rupture, de telle sorte qu'il/qu'elle comprend bien qu'il s'agit bien d'une rupture définitive et irrévocable du lien avec l'administration aux conditions prévues ci-dessus ;
- Confirmer que c'est en toute connaissance de cause et satisfait(e) par le dispositif proposé au regard de son projet professionnel qu'il/qu'elle souhaite quitter l'établissement public et bénéficier de la mesure de départ volontaire ;
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à sa demande rendrait l'établissement public bien fondé et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre de la présente convention.

