

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

GUIDE DU SALARIÉ

Pour

**LA SAUVEGARDE
DU STATUT
DE NOTRE
ETABLISSEMENT
ET DE NOS MISSIONS**

JE VOTE

**ÉLECTIONS 2018
DU 29 NOV AU 6 DÉC**



ÉDITORIAL

Le premier geste de liberté, c'est d'exprimer son opinion

Chers (es) collègues,

Du 29 novembre au 6 décembre 2018 se déroulera le 1^{er} tour des élections professionnelles pour les salariés sous Convention Collective de l'Établissement Public Caisse des Dépôts.

Ce 1^{er} tour est crucial à plusieurs titres :

- au sein de l'Établissement Public, en plus d'élire vos Délégués du Personnel à la nouvelle instance de la Délégation des Personnels Privés (DPP), il déterminera les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles qui auront la faculté de négocier avec la Direction pour les quatre prochaines années (au moins 10% des suffrages sont nécessaires pour être représentatif),
- au niveau national, il sera pris en compte pour la détermination des conseillers prud'hommes et pour mesurer l'influence de chaque organisation syndicale lors du « dialogue social » organisé par le gouvernement et dans les instances nationales paritaires (sécurité sociale, AGIRC-ARCCO, ...),
- Les restructurations en cours à la CDC, sa banalisation par la loi PACTE, la montée au capital de la Poste, l'isolement de la DRS et la mise en place de la Banque des Territoires (BDT) nous font craindre le pire pour notre établissement public et ses missions. Une CGT forte dès le 1^{er} tour donnera à réfléchir à nos dirigeants.

La CGT vous adresse sa 7^{ème} édition du « guide des droits des salariés », rédigée sous forme d'abécédaire. Ce document reprend l'ensemble des droits applicables à chacun des salariés au sein de l'Établissement Public. Il sera actualisé, régulièrement, sur le site www.cgtdcd.fr, pour tenir compte de l'actualité sociale et des réformes nationales qui seront mise en place durant les 4 prochaines années.

Ces dernières années, vous avez été nombreux à nous témoigner votre confiance en votant pour les candidats CGT. Demain, lors de ce 1^{er} tour, soyez encore plus nombreux :

Cette confiance se mesure sur la durée, accordez-la-nous !

Voter pour la liste CGT, c'est choisir :

- vos élu(e)s engagé(e)s, concerné(e)s par les sujets touchant la vie quotidienne des salariés (salaires, emplois, conditions de travail, mobilités, formations ...),
- vos élu(e)s formé(e)s et plus aptes à défendre les intérêts des salariés,
- un débat équitable et plus démocratique : pas de clientélisme chez nous !
- une vision dynamique et engagée du rôle social de chaque salarié dans l'Établissement Public : nous n'attendons pas, nous agissons !
- un ensemble de valeurs pour lesquelles nous nous battons depuis des années (la Cgt a 120 ans !) :
 - ✓ le respect de la dignité de chaque salarié et la défense de ses droits,
 - ✓ le souci de la solidarité, de la justice sociale, de l'égalité et de la tolérance par le rejet de toute forme de discrimination,
 - ✓ contre toutes formes de corporatisme, de carriérisme et de « connivence suspecte ».

POUR UNE CDC + JUSTE + UTILE JE VOTE CGT !

Jean-Philippe GASPAROTTO

Secrétaire Général de
l'Union des Syndicats CGT
du Groupe CDC

Jean-Pascal SURE

Conseiller Prud'homal
et Délégué Syndical CGT
de l'Établissement Public CDC

Boris VIGNEAULT

Secrétaire Général
du Syndicat CGT
de l'Établissement Public CDC



A comme...

ABSENCES

La Convention collective comme le droit du travail distingue plusieurs sortes d'absences. En dehors des absences légales et/ou justifiées (congés, jours ARTT, événements familiaux, maladie etc.) sur lesquelles nous reviendrons plus précisément, le droit du travail indique que les absences non motivées qui perturbent le bon déroulement du travail constituent une cause de licenciement. Sauf motif légitime, il en est de même de l'abandon brusque et répété, sans autorisation, de son poste de travail par un salarié.

En dehors des différents cas précités, la Convention collective révisée à l'occasion de l'accord ARTT, comporte en annexe 5 une liste d'autorisations d'absences individuelles que qui se trouve sur l'intranet (http://cdcmmedia.serv.cdc.fr/IMG/pdf/convention_collective_2002.pdf).

Les autorisations d'absences accordées aux salariés mariés bénéficient, dans les mêmes conditions, aux concubins et aux partenaires d'un PACS.

Autorisations d'absences liées à la venue/naissance d'un enfant

- dérogation prénatale journalière : 1 h, éventuellement fractionnée en 2 périodes distinctes de 30 minutes
- congé de naissance : 28 jours calendaires.

Congés pour événements familiaux

A/ Les autorisations d'absences ne s'imputant pas sur les congés annuels et pouvant les interrompre le cas échéant sont :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés,
- paternité (à prendre dans les 4 mois précédant ou suivant la naissance ou l'adoption) : 11 jours ouvrés consécutifs ou 18 en cas de naissances multiples,
- adoption : 10 semaines,
- décès : conjoint, père, mère, enfant du salarié : 3 jours ouvrés,
- maladie du conjoint du salarié (sur production d'un certificat médical justifiant sa présence indispensable) : 3 jours ouvrés, renouvelable 1 fois,

- décès : frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants du salarié : 2 jours ouvrés,
- mariage : enfant, frère, sœur du salarié : 1 jour ouvré,
- baptême, communion ou cérémonie : enfant, petits-enfants, filleul du salarié : 1 jour ouvré.

Les autorisations d'absences sont accordées pour le jour de l'événement sur production d'un justificatif ou selon les conditions définies par le texte conventionnel.

B/ Les autorisations d'absences accordées, sans être susceptibles d'interrompre un congé annuel, sont :

- maladie de la personne chargée de la garde d'un enfant en bas âge, ou fermeture inopinée de la crèche ou de l'établissement scolaire : 3 jours ouvrés,
- recherche d'appartement et déménagement par suite d'une mutation entraînant changement de localité de résidence : 3 jours ouvrés fractionnables,
- déménagement : 1 jour ouvré,
- maladie d'un enfant mineur de moins de 17 ans vivant habituellement au foyer familial et atteint d'une maladie l'obligeant à garder la chambre (sur production d'un certificat médical justifiant la présence indispensable du salarié).

La durée de l'absence, par année civile, est fonction de la composition de la famille et des congés dont bénéficie le conjoint ou le concubin pour le même motif :

- sans nécessité de produire un justificatif de l'employeur du conjoint ou du concubin :
 - ✓ 1 enfant : 6 jours ouvrés,
 - ✓ 2 enfants : 7 jours ouvrés,
 - ✓ 2 enfants, dont l'un de moins de 8 ans : 8 jours ouvrés,
 - ✓ 3 enfants et plus : 9 jours ouvrés,
 - ✓ 3 enfants et plus, dont l'un de moins de 8 ans : 10 jours ouvrés.
- absence pouvant être prolongée avec l'obligation de produire un justificatif de l'employeur du conjoint ou du concubin :
 - ✓ 1 enfant : 12 jours ouvrés,
 - ✓ 2 enfants : 13 jours ouvrés,
 - ✓ 2 enfants dont l'un de moins de 8 ans : 14 jours ouvrés,
 - ✓ 3 enfants et plus : 15 jours ouvrés,
 - ✓ 3 enfants et plus : dont l'un de moins de 8 ans : 16 jours ouvrés.

Pour l'ouverture de ces droits, l'âge limite des enfants à charge est de 16 ans. Les autorisations d'absences sont accordées pour le jour de l'événement sur production d'un justificatif ou selon les conditions définies par le texte conventionnel.

C/ Autres événements familiaux n'entrant pas dans ceux ci-dessus :

- Des autorisations d'absences exceptionnelles peuvent être accordées dans la limite de 5 jours ouvrés par période de 12 mois et sur production d'un justificatif,

pour des événements, notamment familiaux, non prévus ci-dessus. Ces absences ne sont toutefois pas susceptibles d'interrompre un congé payé annuel.

Divers :

- fêtes religieuses des différentes confessions autres que catholique, selon la circulaire annuelle,
- stages de préparation à la retraite : 5 jours ouvrés,
- anciens combattants : 1 jour ouvré par année civile,
- dérogation horaire journalière pour les mutilés : 15 minutes.

Autorisations d'absence d'une durée inférieure à la journée pour les démarches suivantes accordées sur pièces justificatives :

- convocation ou réquisition par une administration : commissariat de police, Sécurité Sociale pour examen de contrôle, permis de conduire,
- consultations médicales ou soins médicaux :
 - ✓ les consultations ou actes médicaux en établissement de soins (hôpital ou clinique) lorsqu'il s'agit de rendez-vous concernant le salarié, un de ses enfants de moins de 16 ans ou un parent à charge,
 - ✓ les consultations au cabinet d'un spécialiste lorsque celui-ci s'est trouvé dans l'obligation de retenir une heure de rendez-vous incompatible avec le respect des horaires de l'établissement (RV concernant le salarié, un de ses enfants de moins de 16 ans ou un parent à charge), les analyses médicales de longue durée prescrites au salarié.
- démarches urgentes et immédiates liées à des sinistres : inondations, incendies, cambriolages, etc. En outre, les personnels ont la faculté de bénéficier d'un jour exeat par année civile, non fractionnable, pour répondre à une nécessité de s'absenter pour un motif non prévu dans cette présente annexe.

L'accord ARTT du 29 novembre 2001 précise que, sauf cas de force majeure, les absences irrégulières non justifiées dans un délai de 48 heures font l'objet d'un prélèvement sur rémunération.

Accident du travail

Est considéré comme accident du travail ou de trajet tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'employeur est tenu de le déclarer dès qu'il en prend connaissance.

Trois conditions sont requises :

- un événement soudain (Par exemple, des douleurs dans le dos ressenties par un salarié au cours de son activité professionnelle, dès lors que celles-ci ont justifié un traitement approprié et un repos médicalement constaté (Cass. soc., 2, 26 février 1998, n°96-13.155, CPAM des Hauts-de-Seine c/Cossa et a.), les troubles ressentis après avoir « avalé de travers » par une salariée, obligée, par nécessité, de déjeuner sur son lieu de travail (Cass. soc., 15 juin 1983, n°81-15.395, CPAM de Paris c/ Rosenblum et a.).
- une lésion corporelle ou psychique (La Sécurité Sociale admet ainsi la prise en charge au titre des accidents du travail du traumatisme psychologique des salariés victimes de

violences au travail.);

- la survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et l'un des lieux suivants :

- la résidence principale;
- une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité;
- tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales;
- le lieu où le salarié prend ses repas (cantine, restaurant, etc.) pendant sa journée de travail.

À savoir: un accident ayant lieu pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, etc.) n'est pas considéré comme lié au travail.

À la CDC Établissement Public

A/ La déclaration

(Cf: <http://cdcmedia.serv.cdc.fr/vous/gerer-votre-temps/accidents-et-maladie-15115.html>)

Le salarié, victime d'un accident du travail dispose de 24 heures pour avertir son employeur. Il doit adresser un certificat médical (Cerfa n° 11138*03) établi par un praticien (médecin, hôpital, ...) à son correspondant habituel de la gestion du temps par courrier avec

accusé de réception. Puis l'employeur se doit de déclarer l'accident par transmission de l'imprimé Cerfa n° 14463*01 à la CPAM dont dépend le salarié dans les 48 heures qui suivent l'accident.

B/ La prise en charge des frais liés aux soins

Un imprimé « accident de travail » est également remis au salarié qui dispense ce dernier de faire l'avance des frais liés aux soins (Cerfa n° 11383*02).

Si l'état de santé du salarié nécessite un transport à l'hôpital, chez un médecin ou au domicile, les frais de déplacement demandés par le transporteur (ambulance, taxi) devront être réglés en échange d'un reçu (avec date, heure et lieux de départ et d'arrivée). Puis une prescription médicale devra être établie justifiant ce transport afin d'obtenir le remboursement auprès du centre de Sécurité Sociale dont dépend l'intéressé. Toutefois, la Sécurité Sociale étudiera le cas et se réservera la possibilité de ne pas procéder au remboursement des frais engagés.

Attention!

La présomption d'accident du travail peut être contestée soit par l'employeur, soit par la caisse de Sécurité Sociale, si l'un ou l'autre apporte la preuve que la lésion a une

cause totalement étrangère au travail ou qu'au moment de l'accident le salarié s'était soustrait à l'autorité de l'employeur.

Le Code du Travail distingue **les accidents de trajet** : ceux-ci sont constitués par tout accident intervenant sur le trajet habituel du salarié entre son lieu de

travail et son domicile. Le salarié victime doit déclarer l'accident du travail ou de trajet dans les 24 heures à la DRH dont il dépend. La Convention collective précise même curieusement que dans le cas où le salarié se trouverait physiquement dans l'impossibilité d'informer la DRH dans

les délais impartis, il doit rechercher tous les moyens existants pour communiquer cette information dans les meilleurs délais!!!

Accord-cadre

Le dernier accord-cadre s'est terminé le 31/12/2017.

La direction a signé un accord de transition pour 2018 reprenant certaines parties du précédent accord, mais sans les mesures de promotion ou d'évolution de rémunération.

Un nouvel accord est en cours de négociation au moment de l'édition de ce document. Vous le trouverez sur www.cgtcdc.fr



ACOMPTE

Payer le travail fourni

L'acompte consiste à verser à un salarié la rémunération d'une période de travail déjà effectuée, mais avant son échéance normale (ex.: versement le 15 juillet du salaire des 15 premiers jours du mois alors que l'échéance normale de la paye est en fin de mois).

Une obligation pour l'employeur

En principe la rémunération est mensuelle. Tous les mois l'employeur verse le salaire. Néanmoins, la législation a prévu une alternative grâce à l'article L3242-1 du code du travail avec la possibilité, pour le salarié, de demander à son employeur un acompte sur salaire. Il doit en avoir l'initiative.

Le salarié doit en faire la demande à son employeur et il n'a pas à la motiver. Il doit la faire par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge. Il a droit à au moins un acompte par mois.

La loi prévoit 4 cas où l'acompte ne peut pas être versé au salarié :

- les salariés travaillant à domicile,
- les salariés saisonniers,
- les intermittents,
- les salariés temporaires.

Montant de l'acompte

Le montant de l'acompte n'excède pas la rémunération acquise à la date de la demande. Pour les salariés mensualisés, la loi prévoit expressément que les intéressés, sur simple demande, ont droit à un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Païement

Les acomptes doivent être payés par chèque ou virement dès lors que les éléments permanents du salaire dépassent 1 500€ par mois. Il peut être utile de faire signer au salarié un reçu lors du versement de l'acompte.

Compensation

Les acomptes sur salaire se compensent avec le salaire dans sa totalité. L'employeur peut, lors de l'échéance normale de la paye, se rembourser intégralement. La retenue correspondante doit être explicitement mentionnée sur le bulletin de paye. L'acompte vient ainsi en déduction sur le bulletin de paye auquel se rapporte la période au titre de laquelle il a été versé, après le calcul des charges sociales et du net imposable. La mention de l'acompte sur le bulletin de paye vaut simple « présomption » de paiement. L'acompte qui

ne serait pas retenu sur la prochaine échéance de paye devient une avance sur salaire. Des règles plus contraignantes pour l'employeur s'appliquent alors.

À la CDC Établissement Public

L'acompte doit être demandé entre le 1^{er} et le 14 du mois. Le montant de ce dernier ne peut être supérieur à la période travaillée pour le mois en cours. La demande d'acompte qui peut être matérialisée par un courrier, une télécopie doit être remise à DHGP21 ou un email à LD-DHGP-salarie@caissedesdepots.fr.

Le virement est effectué sous un délai d'une semaine à partir de la date de la demande.

ACTIVITÉ

Transfert collectif (d'activité)

Depuis les lois dites Macron, les conditions de transfert d'activité ont changé au détriment des salariés. Aujourd'hui en cas de transfert d'activité entraînant un transfert de personnel au sein d'une entité juridique distincte existante ou non (article L1224-1 du Code du Travail.), la Convention collective ne continuera pas à leur être appliquée. Seul est garanti le versement du même salaire.

(Activité) professionnelle secondaire

Le salarié qui entend exercer une activité professionnelle secondaire rémunérée doit, au préalable, en demander l'autorisation à la direction (article 37 de la Convention collective). La direction dispose alors d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande, pour faire connaître sa décision. Dans le cas d'une activité secondaire non rémunérée, le salarié doit simplement en informer au préalable l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié s'oblige « à ne pas exécuter son activité secondaire lorsqu'elle est de nature à compromettre les intérêts de la Caisse des dépôts et consignations et à l'exécuter en respectant les règles de déontologie applicables à la CDC ».

AFFECTATION

Tous les salariés régulièrement employés par la CDC reçoivent une affectation au sein de ses services.

Mais, à titre individuel et exceptionnel, après accord du salarié, ce dernier peut être mis à disposition d'une entité juridique distincte pour une durée déterminée en vertu d'un accord

spécifique (cas du congé solidaire).

Autre type d'affectation : voir **Maternité**.

Aménagement du temps de travail

La loi du 19 janvier 2000 d'incitation relative à la négociation de la réduction du temps de travail ne parle pas réellement d'aménagement du temps de travail. L'aménagement consiste à prendre en compte, normalement par la négociation, les contraintes liées à l'organisation du travail et aux caractéristiques de l'activité dans la mise en œuvre de la réduction légale du temps de travail.

Ceci débouche sur la notion de cycle de travail : « le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme ». Exemple : un cycle annuel peut être constitué de semaines de 37h30 et de 15 jours de RTT correspondant à 3 semaines non travaillées en plus des congés annuels.

La Convention collective révisée prévoit que le cycle de droit commun est de 37h30 par semaine, de 213 jours travaillés et de 11 jours de RTT.

La convention prévoit aussi des cycles dérogoires :

- un cycle de 38 h 30, 208 jours travaillés de 7 h 42 chacun et de 16 jours de RTT (cycle des itinérants et des conducteurs automobiles),
- un cycle de 35 heures, 222 jours travaillés et 2 jours de RTT (+ les jours de ponts collectifs et éventuellement les jours de congés supplémentaires). Ce cycle concerne, par exemple, les commis d'archives, magasiniers, agents de courrier...,
- un cycle de 25 heures, 213 jours travaillés de 5 heures et 11 jours de RTT. Ce cycle est strictement réservé à l'activité de standardiste.

Pour autre précision : voir [Forfait et Engagement interne de service](#).

Ancienneté

La prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise (voire dans le groupe) constitue un élément fondamental pour l'accès et la détermination d'un certain nombre de droits du salarié : retraite, licenciement, départ anticipé, mandat syndical, congés, congés de maternité ou d'adoption, la capacité à être électeur ou éligible dans une élection professionnelle, etc.

Ainsi, par exemple, lorsque la relation contractuelle

de travail se poursuit à l'issue d'un CDP à la CDC, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat. L'usage, à la CDC, veut que la durée de ce contrat soit déduite de la période d'essai.

La Convention collective de la CDC prend en compte le premier jour de travail effectif accompli par le salarié à la CDC ou dans une des filiales du groupe (dès lors que ce salarié a travaillé de façon continue au sein du groupe et qu'il n'a reçu aucune indemnité

de rupture). Bien sûr, les congés payés ou légaux de maternité ou d'adoption, les congés de formation, les périodes de suspension pour maladie, les absences légales ou conventionnelles des représentants du personnel, le congé parental pour moitié de sa durée sont considérés comme du temps de travail effectif pour le décompte de l'ancienneté (pour les conséquences diverses : voir [Indemnités](#), [Avancement](#), [Retraite](#), [Licenciement](#)).

APPRÉCIATION

Conformément à la Convention collective, un entretien d'appréciation entre le salarié et son supérieur hiérarchique doit se dérouler obligatoirement une fois par an, même si le salarié s'est absenté (congés longue maladie par exemple). Il donne lieu à la rédaction d'une fiche d'appréciation dont une copie est remise au salarié.

À la CDC cet entretien est appelé « **Entretien Professionnel Annuel (EPA)** ».

Depuis la réforme de l'appréciation des fonctionnaires en 2007, cet Entretien Professionnel Annuel (EPA) s'applique chaque année à tous les salariés.

Outre le bilan et les perspectives

professionnelles du salarié, cet entretien doit aussi faire le point sur sa carrière, notamment en termes d'avancement et de promotion.

Il sert également pour ceux qui bénéficient de PVO à déterminer les objectifs à atteindre pour l'année suivante ainsi que le taux de réalisation des objectifs de l'année écoulée.

En cas de désaccord (différend sur les appréciations, les objectifs, etc...), le salarié peut demander, dans un premier temps, une révision du compte-rendu de son évaluation auprès de son Supérieur Hiérarchique Direct.

Si le désaccord persiste à l'issue de la demande de révision, le salarié peut saisir son délégué du personnel (article 27 de la Convention

collective - édition 2002) tel que notifié dans la fiche d'appréciation :
« le collaborateur est informé qu'il peut saisir les délégués du personnel de tout différend relatif à la fiche d'entretien professionnel annuel ainsi que le conseil des prud'hommes territorialement compétent ».

Cet entretien d'appréciation doit être formellement distingué de l'entretien de formation destiné à recueillir les besoins de formation du salarié et à fournir une réponse.

Toute absence d'entretien ou de fiche d'entretien rédigée peut faire l'objet d'une saisine des délégués du personnel à l'initiative du salarié.

Apprentis

Un contrat d'apprentissage conclu dans une administration est un contrat de droit privé. Il est enregistré par le préfet du département du lieu d'exécution du contrat.

Il diffère du contrat d'apprentissage dans le secteur privé sur les points suivants :

- L'apprenti peut faire des heures supplémentaires sans l'autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite du contingent de 220 heures par an. Elles sont rémunérées dans les mêmes conditions que les autres personnels.
- L'inspecteur du travail ne peut pas déclencher la procédure de suspension d'urgence du contrat si l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.
- L'apprenti n'est pas soumis à la convention collective des salariés de droit privé.

Rémunération

La rémunération de l'apprenti varie selon son âge et la progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

Le pourcentage de la rémunération est majoré de 10 points du Smic pour un apprenti préparant un diplôme de niveau bac.

Rémunération d'un apprenti majorée de 10 points			
Année du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	524,46 €	764,22 €	944,04 €
2 ^{ème} année	704,28 €	884,10 €	1 063,92 €
3 ^{ème} année	944,04 €	1 123,85 €	1 318,66 €

Le pourcentage du salaire d'un apprenti est majoré de 20 points du Smic s'il prépare un diplôme de niveau bac+2.

Rémunération d'un apprenti majorée de 20 points			
Année du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	674,31 €	914,07 €	1 093,89 €
2 ^{ème} année	854,13 €	1 033,95 €	1 213,76 €
3 ^{ème} année	1 093,89 €	1 273,70 €	1 468,50 €

Autres diplômes

Pour un apprenti préparant un BEP, un CAP ou un diplôme supérieur au bac+2, aucune disposition spécifique n'est prévue.

Année du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	374,62 €	614,37 €	794,19 €
2 ^{ème} année	554,43 €	734,25 €	914,07 €
3 ^{ème} année	794,19 €	974,01 €	1 168,81 €

Droits sociaux

L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité Sociale, et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. (IRCANTEC)

Chômage

En cas de chômage, l'apprenti est indemnisable dans les mêmes conditions particulières qu'un agent public

Prise en compte de l'ancienneté

Si l'apprenti continue à travailler dans l'administration publique après la fin de son contrat, le temps passé en apprentissage n'est pas pris en compte pour calculer une ancienneté favorable.

L'ancien apprenti ne dispose donc d'aucun avantage par rapport à une personne n'ayant jamais travaillé dans la fonction publique :

- ni pour accéder à des concours,
- ni pour le classement à la titularisation,
- ni pour les cotisations aux éventuels régimes de retraite spéciaux.

▲ Si l'apprenti souhaite devenir fonctionnaire, il doit passer les concours externes.

Accord d'entreprise sur les apprentis

La CGT a obtenu et signé un accord à durée indéterminée relatif aux conditions de travail des apprentis au sein de l'établissement public en octobre 2015.

Cet accord prévoit entre autres :

- Un prime de 80€ par mois de contrat d'apprentissage versée au terme du contrat d'apprentissage;
- Un supplément familial à l'identique de celui prévu dans l'article 32 de la Convention collective (cf. Supplément familial);
- Le bénéfice des accords d'intéressement, PEE, PERCO et Compte Épargne Temps;
- Le remboursement à hauteur de 150€ des frais d'achat de supports pédagogiques engagés par l'apprenti;
- L'application des règles de droit commun pour les congés (acquisition, prise, indemnités compensatrices);
- La subrogation de l'employeur en cas de maladie;
- Le remboursement des frais de mission engagés par l'apprenti.

ARRÊT DE TRAVAIL

Voir Maladie, Grève, Accident.

ASTREINTE

Code du Travail : articles L.3121-9 et suivants, article R.3121-2 et suivants. Convention collective CDC 2002. Accord ARTT 2001 : titre VI.

L'astreinte est considérée comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au

service de l'entreprise. Ces astreintes sont mises en place sous conditions et prévoit des compensations pour les salariés concernés.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue également un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte donnent lieu à une compensation financière ou sous forme de repos,

quel que soit le statut ou le niveau de responsabilité de l'intéressé.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

La convention collective CDC stipule que les périodes d'astreinte se situent en dehors des horaires d'ouverture du service, avec des motifs de recours précisément définis :

- répondre aux situations de risque ou aux besoins d'intervention en cas d'alerte, de crise ou d'accidents dans les domaines de compétence des services,
- assurer de manière permanente la garde et la maintenance de locaux et d'immeubles de la Caisse des dépôts et consignations,
- assurer de manière permanente et, le cas échéant, dans des délais contraints, l'exploitation, le fonctionnement et la sécurité des outils, des systèmes d'information et des installations techniques,
- répondre aux demandes d'intervention dans le cadre des événements exceptionnels liés à la nature des activités de l'Établissement Public.

Elle prévoit également le versement d'une indemnité journalière forfaitaire unique, quel que soit le statut ou le niveau de responsabilité de l'intéressé, selon les modalités suivantes :

Dans les services où le recours aux astreintes est lié à l'activité habituelle

Indemnité calculée sur la base d'un montant forfaitaire pour une semaine complète (7 jours du lundi au lundi) selon l'une des 2 modalités suivantes :

- 124,04€ (soit environ 17,72€ par période

de 24 h) + 0,5 jour de récupération pour 5 nuits en jours ouvrés, de week-end ou jour férié.

- les jours de récupération peuvent être indemnisés sur la base forfaitaire, pour une semaine complète, de 148,89€ par semaine, soit 21,27€ par période de 24h.

Dans les services où le recours aux astreintes est occasionnel

Indemnité forfaitaire :

- ☛ Pour les astreintes pendant les jours ouvrés :
 - 29,78€ + 0,5 jour de récupération pour 5 nuits en jours ouvrés,
 - 32,75€ sans récupération.
- ☛ Pour les astreintes pendant les week-ends et les jours fériés :
 - 41,36€ + 0,5 jour de récupération pour 5 nuits en jours ouvrés,
 - 49,65€ sans récupération.

Ces montants évoluent par référence à la valeur du point fonction publique.

La durée de l'intervention dans le cadre d'une astreinte est compensée selon les modalités prévues pour les travaux exceptionnels :

- à l'exception des agents de sécurité qui bénéficient d'un régime particulier, les heures travaillées sont en priorité récupérées,
- à la demande de la hiérarchie, elles peuvent être indemnisées et partiellement récupérées,

- les heures travaillées la nuit, le week-end et les jours fériés sont récupérées nombre pour nombre avec un coefficient de majoration de :

- ✓ 1,5 pour les 5 premières heures travaillées,
- ✓ 1,5 au-delà + repos compensateur obligatoire majoré de 50 %.

Dès lors que l'intéressé dispose d'une durée de repos équivalente à une journée, la récupération doit intervenir dans un délai de 2 mois. En principe, elle doit être prise en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août, période neutralisée dans le calcul du délai de 2 mois précité, et ne peut être accolée au congé annuel.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaires. Car, bien que n'étant pas du temps de travail effectif, les astreintes ne peuvent être considérées comme du temps de repos, et le salarié doit donc pouvoir disposer d'un réel repos hebdomadaire.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Augmentation individuelle

Voir [Avancement](#).

Augmentation collective

L'augmentation collective doit être un élément essentiel de la gestion de l'entreprise. Elle doit permettre le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés, alors que l'augmentation individuelle a pour but de valoriser la progression professionnelle de chacun.

Cette augmentation collective est principalement représentée par l'augmentation de la valeur du point, elle est normalement négociée dans un cadre légal entre les organisations syndicales représentatives et la direction : les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

Il est bon de rappeler que l'issue des négociations est toujours liée au rapport de force que peut exercer l'ensemble des salariés sur la Direction. La mobilisation est nécessaire pour obtenir un résultat.

Depuis le 1^{er} juillet 2010 la valeur du point n'a pas augmenté à l'issue d'une négociation.

La Direction a pris en 2017 une décision unilatérale d'augmentation du point d'indice uniquement pour suivre l'évolution du point de la fonction publique. Voir [Indice](#).

AVANCE SUR SALAIRE

Du salaire pour du travail non encore effectué

L'avance sur salaire représente le versement par l'employeur d'une somme qui correspond à un travail non encore effectué par le salarié. Il s'agit d'une facilité que l'employeur lui consent. Par exemple, la somme versée au salarié le 25 juin et correspondant au salaire du mois de juillet est une avance.

À l'inverse, la somme empruntée à son employeur par un salarié pour supporter les frais d'un déménagement et qui a fait l'objet de traites régulièrement signées par l'intéressé n'est pas une avance (cass. soc. 18 décembre 1986, JS 1987 SJ 52).

La CDC Établissement Public, n'accorde pas d'avance car l'employeur l'assimile à un prêt.

Avancement

L'avancement doit être distingué de la promotion. Il se concrétise par une augmentation d'indice donc de la rémunération mensuelle du salarié.

Selon la Convention collective (Titre V - article 25.3): « *Les salariés n'ayant pas fait l'objet d'avancement pendant*

deux années consécutives ont la faculté de saisir la direction, par écrit et par la voie hiérarchique afin que soit examinée leur situation. La direction doit fournir une réponse écrite et motivée ».

Ils ont, aussi, la faculté de saisir leurs Délégués du Personnel.

Le dernier accord-cadre 2015-2017 prévoyait

des dispositions d'augmentation individuelle. Il n'est plus actif, et le nouvel accord est en cours de négociation.

Pour retrouver les nouvelles mesures, vous trouverez l'accord sur www.cgtdc.fr

En tout état de cause, les points sont attribués au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont attribués.



AVENANT

Dans le champ conventionnel ou contractuel, qu'il s'agisse d'un contrat de travail individuel ou d'un accord collectif, toute modification substantielle ou rajout postérieur à la signature ou à l'adhésion doit donner lieu à l'établissement d'un avenant signé par les parties concernées.

Les lois Macron ont largement modifié les conséquences en cas de refus par le salarié des modifications du contrat de travail. Il faut distinguer les causes économiques ou pas de la modification du contrat :

Rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié. Le salarié peut refuser la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire contractuel. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

La signature par un salarié d'objectifs qui conditionnent une partie de sa rémunération (notamment pour les Primes Variables d'Objectifs PVO) s'apparente à la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant engage aussi bien l'entreprise que le salarié (cf. **Primes Variables d'Objectifs**).

Aménagement de fonctions

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service. L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail. Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat ;
- soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

Modification des attributions

Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une modification de contrat de travail que le salarié est en droit

de refuser, même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues. Le salarié peut exiger que les tâches qui lui sont confiées soient en rapport avec sa qualification.

Le retrait de responsabilité, la réduction à des tâches secondaires, le retrait de procuration ou de délégation permettant au salarié de signer certains documents, le déclassement, la rétrogradation disciplinaire constituent une modification du contrat de travail. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

Aménagement des horaires de travail

L'employeur peut fixer une nouvelle répartition ou un réaménagement des horaires de travail.

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat ;
- soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

Modification des horaires de travail

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur ne peut pas la modifier sans l'accord du salarié. C'est le cas pour :

- le passage d'un horaire fixe à un horaire variable ;
- le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu ;
- le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement.

La réduction de la durée du travail décidée unilatéralement par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, constitue une modification du contrat de travail que le salarié est libre de refuser. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

Changement du lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur informative à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu. Lorsque le contrat de travail du salarié ne contient pas de clause de mobilité, la mutation du salarié ne constitue une modification de son contrat de travail que si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat ;
- soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

Mutation

Le changement du lieu de travail hors du secteur géographique (en l'absence de clause de mobilité) ou le fait d'imposer au salarié de travailler à domicile est une modification du contrat de travail. L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'établir sa résidence dans le département de son nouveau lieu de travail. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

Voir aussi [Rupture conventionnelle du contrat de travail](#).

B comme...

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet de faire la synthèse des expériences passées et d'identifier les pistes professionnelles, personnelles ou de formations possibles. Il peut être réalisé à l'initiative du salarié dans

le cadre d'une autorisation d'absence spécifique ou à la demande de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Sa mise en œuvre est assurée par l'un des organismes extérieurs référencés auprès des services RH. Le salarié est le seul destinataire du document de synthèse et

des résultats détaillés. Une restitution peut être communiquée à l'employeur avec son accord. Tout salarié ayant acquis une ancienneté d'un an minimum peut bénéficier d'un bilan de compétences. Il devra respecter un délai de franchise de 5 ans entre chaque bilan.

BULLETIN DE PAIE

La délivrance du bulletin de paie est obligatoire, pour toutes les personnes salariées ou apprenties ou travaillant à quelque titre que ce soit ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat de travail (articles L3243-1 et L3243-2 du Code du Travail).

La mention de l'emploi sur le bulletin doit permettre de contrôler que la rémunération versée au salarié est conforme à sa qualification (convention collective CDC).

Toutefois le Code du Travail précise que « l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir, de la part de celui-ci, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement ou d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat » (article L3243-3 Code du Travail). Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du Code Civil et 1269 du nouveau Code de procédure civile.

Depuis 2017, la dématérialisation du bulletin de paie devient le principe et le format

papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié. Pour la remise du bulletin de paie électronique, l'employeur doit :

- informer le salarié des modalités de son droit d'opposition à cette voie de transmission (un mois avant la 1^{ère} émission du bulletin de paie ou au moment de l'embauche);
- fixer les conditions dans lesquelles le bulletin de paie est disponible pour le salarié (durée de 50 ans ou jusqu'à 75 ans du salarié).

À la CDC l'employeur passe par le système de stockage MyPeopleDoc (<https://www.mypeopledoc.com>).

Si l'employeur ne le remet pas régulièrement, il peut être condamné à des dommages-intérêts et à une amende pénale.

Il est tenu de conserver un double du bulletin pendant cinq ans (article L3243-4 Code du Travail).

Il est bon aussi de savoir qu'il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie des indications concernant l'exercice du droit de grève par les salariés. Il convient d'indiquer le montant des retenues effectuées sans préciser leur origine exacte mais en utilisant une expression neutre telle que « absence ».



C comme ...

Cadres

La loi de 1996 relative aux personnels de la CDC ainsi que le décret de juillet 1998 ont régularisé l'emploi des salariés sous Convention collective, cadres et non-cadres. Mais ces textes ont limité le recrutement de salariés « privés » aux seuls postes d'encadrement correspondant à des métiers bien précis, figurant sur la liste dite liste des « Postes Repères ». Ainsi, depuis cette date, la CDC ne peut plus recruter d'employés autres que fonctionnaires. La Convention collective définit dans sa classification (voir plus loin) trois catégories d'emploi : les cadres, les techniciens supérieurs et les employés.

Sont considérés comme cadres les salariés qui ont soit une formation supérieure, quelle que soit la discipline, sanctionnée par un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par la loi, soit une formation ou une expérience reconnue équivalente et qui occupent un poste dans lequel ils mettent en œuvre l'expérience ou les connaissances acquises.

Les cadres et techniciens supérieurs cotisent à l'AGIRC au titre de la retraite complémentaire, ce qui signifie que les techniciens sont assimilés aux cadres au regard des caisses de retraite complémentaire. Il en est de même pour les élections professionnelles pour lesquelles les techniciens supérieurs appartiennent au collègue « cadres ».

Actuellement dans le cadre des négociations sur le plan national sur la fusion AGIRC et ARRCO, le MEDEF pousse pour une remise en cause du statut cadre tel qu'il est défini actuellement. À suivre ...

Voir [Classification](#).

CAUTION

Lors de séminaires, de réunions de travail ou autres, générant un déplacement ou des frais devant être engagés par le salarié, il ne peut lui être demandé une quelconque caution. En effet, il est rappelé qu'il n'y a pas de base juridique pour l'obtention d'un chèque de caution auprès d'un salarié par l'employeur.

CGT

Confédération générale du travail : Présentation, organisation et actualités tout sur le site <http://www.cgt.fr/> ou sur le site de la CGT USCD (groupe CDC) <http://www.cgtcdc.fr/>

C'est l'organisation syndicale qu'il vous faut pour défendre les intérêts individuels et collectifs de tous les salariés et travailleurs.

CLASSIFICATION

La plupart des conventions collectives et accords professionnels comportent une grille de classification des emplois et des postes. Normalement, les organisations liées par un tel accord ont l'obligation de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour réviser les classifications. Nous reproduisons ici la classification prévue par la convention collective.

Les emplois de cadres

1/ Attaché d'études : cadre chargé, sous l'autorité et la responsabilité de la hiérarchie, d'une mission d'exécution d'études ou de travaux se rapportant à sa compétence.

2/ Chargé d'études A : cadre manifestant une compétence assurée dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées en raison de ses connaissances et de son expérience, et chargé, en sus de l'exécution de ces tâches, d'un rôle de conception ou de coordination d'études ou de travaux.

3/ Chargé d'études B : cadre possédant une parfaite maîtrise de ses connaissances et de leur application, ainsi que le sens des responsabilités, auquel est confiée une fonction impliquant initiative ou conception avec, éventuellement, coordination et contrôle du travail de subordonnés, mission de conseil auprès de la hiérarchie ou contrôle de certaines activités.

4/ Directeur d'études (à l'indice) : cadre choisi en raison de l'autorité manifestée dans les connaissances et la pratique de sa spécialité pour assumer la responsabilité entière et permanente d'une unité ou d'une mission. Dans l'exercice de ses fonctions, ses prérogatives le conduisent à prendre les initiatives et les directives qui en découlent et à exercer éventuellement un commandement sur des subordonnés.

5/ Directeur d'études (au forfait) : cadre ayant des fonctions de direction et dont les responsabilités impliquent la

prise de décisions de façon largement autonome et dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'Établissement Public.

Ce cadre est membre du comité exécutif de la CDC, membre des comités de direction des branches de la CDC, directeur régional. La nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une autonomie certaine dans l'organisation de son travail, habilité à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à son métier et dont la rémunération de base brute annuelle est égale ou supérieure à 3,5 fois le plafond annuel de Sécurité Sociale.

Les indices :

- Attachés d'études 310 à 535,
- Chargés d'études A 485 à 710,
- Chargés d'études B 630 à 910,
- Directeurs d'études minimum 705.

Les techniciens supérieurs

Sont considérés comme « techniciens supérieurs », les salariés dont la formation générale, professionnelle ou l'expérience leur donne vocation à réaliser, dans le cadre d'une large autonomie d'action, des travaux requérant des connaissances professionnelles éprouvées.

La diversité des missions susceptibles de leur être confiées ainsi que la nature même des fonctions qu'ils sont appelés à remplir, ne permettent pas d'établir une énumération analytique des tâches à accomplir. Le classement des « techniciens supérieurs » peut s'échelonner à différents indices compris entre 310 à 600.

Comité
d'hygiène,
de Sécurité
et des Condi-
tions de Travail
(C.H.S.C.T.)

Voir **Instances de concerta-
tion et de représentation.**

Comité Mixte
d'information et
de Concertation
(C.M.I.C.)

Voir **Instances de concerta-
tion et de représentation.**

Comité Tech-
nique National
(C.T.N.) ou local
(C.T.L.)

Voir **Instances de concerta-
tion et de représentation.**

COMPLÉMENTAIRE (CAISSES DE RETRAITE AGIRC ARRCO)

Les salariés du secteur privé cotisent :

- pour leur retraite de base auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (régime général de la Sécurité Sociale),
- pour leur retraite complémentaire auprès de la caisse de retraite Agirc/Arcco.

Retraite de base	+	Retraite complémentaire	=	Retraite
---------------------	---	----------------------------	---	----------

Les salariés se constituent des droits tout au long de leur carrière.

Les cotisations versées par les différents employeurs et les salariés sont transformées en points de retraite complémentaire. Ils s'accumulent sur un compte ouvert au moment de la première inscription du salarié dans une caisse de retraite. Ils sont ainsi conservés quels que soient les changements rencontrés au cours de la carrière. Le nombre total de points obtenus en fin de carrière donne le montant annuel de la retraite. Ce montant est fonction de la valeur du point en vigueur au moment de la prise de la retraite et complète la retraite de base.

Un rapport étroit existe entre les salaires touchés, les cotisations payées et le montant de la retraite.

En janvier 2019, les régimes de retraite complémentaires des salariés du privé, l'Agirc et l'Arcco vont fusionner pour soi-disant faire face au déficit et au déséquilibre financier qui les menacent. Il y aura des conséquences pour les salariés et les retraités : les points de retraite gagnés chaque année auront la même valeur (appelée valeur de service du point) quel que soit le statut (cadre ou non-cadre). Les règles seront alignées sur celles de l'Arcco. Les points déjà acquis par les cadres seront transformés en points Arcco, sans aucune perte de droits. À partir de 2019, la pension de réversion sera versée à partir de 55 ans pour tout le monde. Les parents de trois enfants ou plus ont le droit à une majoration de leur pension de retraite correspondant à 10 % du montant de la pension, plafonnée à 2 000 € par an dans les deux régimes. Un système de bonus-malus, appelé « coefficient de solidarité », va être créé pour inciter les salariés à travailler plus longtemps. Ainsi, le salarié qui partira à la retraite à l'âge légal (62 ans aujourd'hui) se verra appliquer un malus consistant à diminuer sa pension complémentaire de 10 % pendant trois ans. Les retraités exonérés de CSG échapperont à ce malus et ceux qui ont une CSG à taux réduit se verront appliquer un malus réduit à 5 %.

Si le salarié part un an après l'âge légal (63 ans), le malus disparaît. S'il part deux ans après l'âge légal (64 ans), il bénéficiera d'un bonus consistant à majorer sa pension retraite de 10 % pendant un an. S'il part trois ans après l'âge légal, le bonus passe à 20 %, et à 30 % s'il part quatre ans après l'âge légal.

La mise en place du nouveau régime implique une hausse des cotisations salariés. Elles vont ainsi passer 3,10 % à 3,15 % pour la tranche de salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale, de 8,10 % à 8,64 % pour les salariés non cadres sur la fraction de leur salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale et de 7,80 % à 8,64 % pour les cadres sur la fraction de leur salaire supérieure à ce même plafond.

Avec le nouveau régime, c'est aussi le mode d'administration du système qui change.

Aujourd'hui, tout ajustement financier passe par une négociation entre partenaires sociaux. Pour combler les déficits, on recourt à différentes solutions comme par exemple augmenter les cotisations, rogner sur les avantages familiaux ou encore geler les revalorisations des retraites. En revanche, la diminution des pensions des retraités ne fait pas partie des solutions envisageables.

Le nouveau régime, lui, sera à « cotisations définies ». Concrètement, cela signifie que pour combler les déficits, il ne sera plus possible de recourir à une hausse des cotisations employeurs ou salariés. Par conséquent, la diminution des pensions des retraités et futurs retraités devient le principal levier d'action en cas de déficit.

Par ailleurs, un nouveau système de calcul automatique permettrait de moduler le niveau des pensions (en fonction notamment de la situation économique, de l'évolution démographique et de la masse salariale) afin d'équilibrer les finances.

Une étude d'impact commandée par les partenaires sociaux montrerait que ces nouvelles règles de calcul conduiraient à une baisse minimale de 9 % sur l'ensemble des pensions en 15 ans, aussi bien pour les retraités actuels que pour les futurs retraités.

Cependant, selon l'accord, le recours à ce nouveau système de calcul ne serait possible que si les réserves accumulées par le nouveau régime Agirc Arrco descendent en-dessous de 6 mois de pensions à verser, soit 30 milliards. Aujourd'hui, malgré un déficit de plus de 2 milliards d'euros, ces réserves s'élèvent à 60 milliards d'euros.

Selon les estimations, le niveau de réserve pourrait atteindre ces 6 mois de pensions en 2023 si aucune nouvelle mesure n'était prise d'ici là. Les partenaires sociaux, qui se réuniront en 2018 pour négocier les orientations pour la période 2019-2022, devront donc décider de mesures d'économies.

Voir [Abécédaire de la retraite](#) fin du guide.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (C.E.T.)

Le Compte Épargne Temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées (articles L3151-1 et L. 3152-1 du Code du Travail).

Résultant d'un accord conclu le 27 juin 2002 et signé par la CFDT, la CFTC et la CGC, et plusieurs fois modifié la dernière version datant de novembre 2016, le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent de reporter et d'accumuler sur un « compte personnalisé » des jours de congés dans la limite d'un plafond maximum de 60 jours.

Le nombre de jours mis annuellement sur le CET ne peut dépasser 20 jours si le compte est inférieur à 20 jours et 10 jours par an si le compte est supérieur à 20 jours.

Les jours qui peuvent être déposés sur le CET sont :

- des congés annuels y compris les jours de fractionnement, sachant que tout agent à temps plein devra prendre au minimum 20 jours de congés annuels par année civile,
- des jours DG,
- des jours RTT,
- des jours de repos compensateurs acquis au titre
 - ✓ de la récupération des heures supplémentaires,
 - ✓ des interventions dans le cadre d'astreintes,
 - ✓ des travaux exceptionnels et du travail hors amplitude (cf. titre VI du protocole CDC ARTT), à l'exception du repos compensateur obligatoire.

Tout salarié ayant accumulé des jours sur son Compte Épargne Temps dispose de la faculté d'en consommer tout ou partie.

Un capital de droits à congé

Les droits accumulés dans le Compte Épargne Temps peuvent servir à indemniser, en partie ou en totalité, un congé, une période d'inactivité, dans les limites fixées par l'accord collectif.

Il peut s'agir :

- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé de solidarité internationale ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail ;
- d'un passage à temps partiel ;
- d'une cessation progressive ou totale d'activité ;
- de tout autre congé non rémunéré.

➤ La CGT n'est pas favorable au dispositif du Compte Épargne Temps avantageux pour l'employeur puisqu'il constitue une incitation dangereuse pour les salariés à ne pas bénéficier d'un temps de repos mérité.

On observe, par ailleurs, que dans de nombreuses entreprises où ce dispositif existe, y compris dans notre groupe, les jours s'accumulent sur les CET sans jamais pouvoir être consommés. Bien souvent le Compte Épargne Temps se transforme en outil supplémentaire de flexibilité et nuit à la création d'emplois pourtant nécessaire.

La dernière version de l'accord signé par la CGC et la CFDT permet la monétisation des jours du CET par le transfert de 10 jours maximum sur le PEE ou le PERCO.

Comme le craignait la CGT dans sa précédente édition, la monétisation accélère la dégradation des conditions de travail. Ainsi pour accroître son revenu le salarié abandonne des jours de congés : c'est la fin des 35 heures, la flexibilité à outrance.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (C.P.F.)

Cf. Formation.

Congé

Nous avons recensé dans le Code du Travail pas moins de 25 types de congés, allant du congé payé au congé de solidarité internationale, en passant par le congé sabbatique, le congé pour catastrophe naturelle, le congé parental, le congé pour enfant malade, le congé pour élections etc. Intéressons-nous d'abord à la forme la plus commune et courante : les congés payés annuels.

Un avenant à la Convention collective signé en novembre 2003 par la CGC, la CFTC et la CFTD, a acté l'« annualisation » sur l'année civile des périodes d'acquisition et de liquidation des congés payés et ce à compter du 1^{er} janvier 2004.

Acquisition du droit à congés payés (article 90 de la Convention collective) : les congés payés s'acquièrent par fraction, tous les mois, au cours de la période de référence s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N, sauf dispositions légales et réglementaires propres à certains contrats.

Calcul des droits à congés payés (article 91.1 de la Convention collective) : la période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

Période de consommation des congés payés (article 92.1 à 92.4 de la Convention collective) : les droits acquis au cours de la période de référence (1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N) doivent être consommés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année. Les salariés disposent de tous les droits à congés payés annuels dès le 1^{er} janvier de chaque année. De ce fait, cela peut conduire à la prise de congés payés de l'année en cours par anticipation.

Le temps de jouissance des congés payés est composé de deux périodes (article 92.3) :

- période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N,
- période du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année N et du 1^{er} novembre au 31 décembre de l'année N.

☛ Période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N (période légale) : au cours de cette période, le salarié exerçant son activité à temps plein est tenu de prendre un congé principal au moins égal à 10 jours ouvrés continus pris entre deux périodes de repos hebdomadaires (soit deux semaines civiles), ou la totalité de ses droits à congé si ceux-ci ne dépassent pas 10 jours ouvrés (article 92.4).

☛ Période du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année N et du 1^{er} novembre au 31 décembre de l'année N (article 92.5) jours dits de « bonification » : au cours de cette période, les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois.

Afin de bénéficier de jours supplémentaires dits de « boni » deux conditions sont à remplir : prendre un congé principal payé (CA) en continu de 2 semaines civiles en période d'été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année N), et consommer un minimum de jours de congés payés (CA) en période d'hiver. Ces jours de bonification sont accordés dans les conditions fixées ci-dessous et rappelées dans la note annuelle relative aux congés payés :

- 2,5 jours de congés pris et plus : 2 jours de bonification accordés,
- 1 à 2 jours de congés pris : 1 jour de bonification accordé.

Les jours de bonification acquis durant les périodes susvisées peuvent être pris durant toute l'année N, voire N+1.

Indemnité compensatrice de congé payé et départ de la CDC (article 101 de la Convention collective).

Les jours de congés payés pouvant être pris de manière anticipée dès le 1^{er} janvier de chaque année, le départ du salarié de l'Établissement Public au cours de la période de référence, suite à une rupture de son contrat de travail pour quelque motif que ce soit, donnera lieu à l'élaboration d'un solde des congés payés positif ou négatif.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, si le nombre de jours de congés payés pris est supérieur au nombre de jours acquis, une retenue sur salaire sera réalisée sur le solde de tout compte. Dans le cas contraire, une indemnité compensatrice pour congés payés non pris est versée dans le cadre du solde de tout compte.

Pour le calcul des droits aux congés payés, sont assimilés à du travail effectif :

- les périodes de congés payés,
- les périodes de congé de maternité, paternité, d'adoption et de naissance,
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L.3121-11 du Code du Travail et l'article L.713-9 du Code Rural,
- les congés pour événements familiaux,
- les congés de formation professionnelle,
- les absences légales et conventionnelles des représentants du personnel,
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail,
- la « journée défense et citoyenneté » (JDC), anciennement « journée d'appel de préparation à la défense » (JAPD),
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (auquel est assimilé un accident de trajet; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle,
- la période de suspension provoquée par un accident du travail (y compris l'accident de trajet) ou une maladie professionnelle dans la limite d'une année ininterrompue, appréciée à partir du jour de l'arrêt de travail initial,
- les périodes de suspension pour cause de maladie donnant lieu à maintien total ou partiel du salaire de la part de l'employeur, limitées à trois mois consécutifs par année civile.

Les salariés qui ont été empêchés de consommer tout ou partie de leurs congés payés du fait de l'employeur, pour raison de service, ou pour cas de force majeure, maladie, accident ou maternité peuvent bénéficier d'un report exceptionnel de leurs droits à congés. Dans ce cas, le reliquat de congés ne peut être reporté que sur une période au plus égale à un an.

Interruption du congé pour raisons de service

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congés payés serait expressément rappelé par l'employeur avant le terme prévu de son congé, il lui sera accordé deux jours ouvrés supplémentaires de congés à prendre, à peine de forclusion, dans les 12 mois de date à date suivant le rappel. En outre, les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés sur justificatifs.

Interruption du congé pour maladie

La maladie ou l'accident de vie privée pris en charge par la Sécurité Sociale suspend les congés payés, sans avoir pour effet de les prolonger. Le salarié doit donc respecter la date prévue de son retour sauf si l'avis médical prescrit un arrêt allant au-delà de cette date ou si, en accord avec sa hiérarchie, la date de reprise est repoussée. Dans le cas contraire, le reste du congé peut être pris à une date ultérieure fixée en accord avec la hiérarchie.

Les jours de congé conventionnels dits Jours DG »

En sus des 25 jours de congés payés légaux, tout salarié de la CDC bénéficie de 4 jours ouvrés de congés conventionnels « dits DG » par année civile de travail effectif. Ce congé s'acquiert à raison d'un jour ouvré par trimestre de travail effectif. Tout trimestre commencé est considéré comme ouvrant droit à un jour de congé. Mais les jours de congés « DG » n'ouvrent pas droit à l'attribution de jours de bonification même lorsqu'ils sont accolés à des jours de congés payés. Ils n'ouvrent jamais droit à indemnité compensatrice de congé, même en cas de résiliation du contrat.

La consommation annuelle peut être préalable à l'acquisition, sachant qu'en cas de départ en cours d'année, les jours pris en plus feront l'objet d'un prélèvement sur rémunération (accord ARTT du 29 novembre 2001).

Cas des salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (article 99 de la Convention collective)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié justifiant de contraintes géographiques particulières (salarié de nationalité ou d'origine étrangère, originaire des DOM TOM ou ayant des contraintes familiales particulières) et désireux de prendre son congé annuel hors métropole, a la possibilité de reporter son congé principal d'une année sur l'autre.

La durée de l'absence maximale est alors portée à 62 jours calendaires consécutifs, quelle que soit la nature des congés la composant (congés et absences prévus dans la présente convention, au règlement de l'horaire personnalisé ou au titre de tout autre dispositif).

Toute demande doit alors être adressée préalablement, dûment justifiée, à la direction des ressources humaines dont il dépend.

La notion de contraintes géographiques particulières doit s'apprécier au regard de la distance à parcourir, des contraintes de voyage et des intérêts familiaux qui justifient un tel déplacement.

Congé sans solde de courte durée (articles 102.1 à 102.3 de la Convention collective)

Un congé sans solde de courte durée pour convenances personnelles pourra être accordé à tout salarié sur demande par lettre recommandée. En tout état de cause, le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avoir, au préalable, épuisé toutes les autres possibilités de congés, y compris les congés payés annuels, dont il dispose par ailleurs.

L'autorisation d'absence accordée par la direction des ressources humaines ne peut excéder 20 jours ouvrés consécutifs ou non par année civile.

Il ne donne pas lieu à rémunération et n'entre pas dans la détermination de l'ancienneté, ni dans le décompte des congés payés.

Congé sans solde de longue durée (articles 103.1 à 103.6 de la Convention collective)

Un congé sans solde de longue durée pour convenances personnelles peut être accordé à tout salarié sur demande écrite (lettre recommandée avec accusé de réception), adressée 2 mois avant la date de départ prévue à la direction des ressources humaines dont il dépend.

Pendant ce congé, le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle concurrente de celles de la CDC. Il est tenu à une obligation de discrétion et de non concurrence.

Le courrier adressé par le salarié doit obligatoirement mentionner la date à partir de la-

quelle il souhaite bénéficier d'une suspension de son contrat de travail et la durée demandée du congé. Ce congé doit être demandé pour une durée minimale d'un mois et maximale de 2 ans. Il peut être renouvelé une fois sur demande 1 mois avant le terme du congé si sa durée est inférieure ou égale à 6 mois, ou 2 mois avant le terme du congé si sa durée est comprise entre 6 mois et 1 an ou 3 mois avant le terme du congé si la durée de celui-ci est supérieure à 1 an.

Au cours de son contrat de travail, un salarié peut bénéficier d'une absence maximale de 4 ans au titre d'un ou plusieurs congés sans solde de longue durée. Il ne donne lieu à aucune rémunération. Il n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté ni des congés payés.

Le salarié fait part de son intention de réintégration :

- 3 mois avant le terme du congé sans solde de longue durée si la durée du congé a été inférieure ou égale à 1 an,
- 6 mois si la durée du congé a été supérieure à 1 an.

Il doit être réintégré dans la branche d'activité à laquelle il appartenait avant la suspension de son contrat, sur un poste disponible, de qualification similaire et conserve le niveau de salaire de base qu'il avait atteint avant la suspension de son contrat de travail. Il est réintégré à l'une des 3 premières vacances de poste de sa catégorie. Dans l'attente de sa réintégration, aucune rémunération n'est versée. Si le salarié refuse successivement 3 propositions, il s'expose à une mesure de licenciement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié qui suspend son contrat de travail afin d'effectuer une mobilité au sein d'une filiale de la CDC (voir **Suspension de contrat** ou **Mobilité**).

Congé parental

La Convention collective de la CDC ne prévoit aucune clause particulière dans ce cas. Donc c'est la loi qui s'applique.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le salarié peut demander soit à bénéficier d'un congé parental, soit à travailler à temps partiel pour une durée comprise entre 16 et 32 heures. Cette durée ne peut être modifiée par le salarié sauf accord de l'employeur. Pour bénéficier de ces dispositions, il suffit d'avoir au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption. L'employeur ne peut s'y opposer. La survenance d'une nouvelle naissance ou adoption suffit à ouvrir le droit à congé parental. Un salarié qui aurait un second enfant avant la fin du premier congé parental peut donc en solliciter un second même s'il n'a pas repris le travail et n'a pas bénéficié d'un congé maternité.

Le salarié qui a pris un congé parental ou a exercé son travail à temps partiel est, à l'issue de cette période, réintégré dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental et le travail à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, quelle que soit la date de leur début. Si l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption a plus de trois ans, le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder un an à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, accident ou handicap grave de l'enfant, la période de congé parental ou de travail à temps partiel peut être prolongée d'un an au maximum, au-delà du troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption au-delà des trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu. Aucune rémunération ni indemnité ne sont dues au salarié.

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié est électeur dans l'entreprise. Il reste également éligible. Il est pris en compte dans les effectifs. Pendant toute la durée du congé parental, le salarié bénéficie du maintien de ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie et maternité (Code de la Sécurité Sociale, article L.161-9) mais pas aux prestations en espèces. Le bénéfice des droits aux prestations invalidité et décès est maintenu pendant un an. Par contre, la loi ne prévoit rien en ce qui concerne l'assurance vieillesse. Selon la CNAMTS, le congé est pris en compte pour la durée d'assurance au régime d'assurance vieillesse (Circ. CNAMTS n° 15/85, 5 févr. 1985). L'entreprise peut, si un accord le prévoit ou par vote majoritaire des salariés à bulletin secret, prévoir de verser des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé parental. Aucune disposition n'interdit de licencier pour motif économique un salarié en congé parental d'éducation, à condition que le licenciement soit bien prononcé pour un motif indépendant du congé parental.

Lorsque le bénéficiaire du congé parental est en contrat à durée déterminée, le congé ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistante maternelle sur le temps pris au titre du congé.

Par contre, le(a) salarié(e) qui avait deux employeurs à temps partiel, peut continuer à travailler sans réduction de travail chez l'un d'entre eux (article R.1235-13 du Code du Travail).

En cas de reprise du travail à l'issue du congé parental ou lorsqu'il perçoit l'allocation parentale d'éducation, le salarié retrouve les droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès pendant douze mois (Code de la Sécurité Sociale, article D.161-2).

En cas de non-reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation, en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, le salarié retrouve ses droits aux prestations en nature et en espèces au régime antérieur au congé parental d'éducation dont il relevait. Ces dispositions s'appliquent pendant la durée de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou du congé légal de maternité postérieur au congé parental.

Le salarié qui, pendant un congé parental ou à l'issue de ce congé, est involontairement privé d'emploi, bénéficie pour lui-même et ses ayants droit, tant que dure son indemnisation, de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relève antérieurement au congé parental.

Le salarié n'est pas rémunéré pendant le congé parental, mais il peut bénéficier de l'allocation parentale d'éducation à la naissance d'un deuxième enfant ou d'un enfant de rang supérieur et ce jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne trois ans. Le droit à l'allocation parentale d'éducation a été étendu aux personnes adoptant un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans.

Congé pour création d'entreprise

Le salarié qui se propose de créer ou de reprendre, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise individuelle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une société ou d'une société coopérative ouvrière de production, peut obtenir un congé d'un an renouvelable non rémunéré. Le salarié qui utilise le congé pour création d'entreprise pour exercer une activité salariée peut être licencié.

CONGÉ D'ADOPTION

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut être précédé de sept jours consécutifs, au plus, avant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé d'adoption est porté à dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ou vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

CONGÉ D'ÉDUCATION DES ENFANTS

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, a le droit soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires. La durée de ce congé ou du temps partiel est d'un an maximum, renouvelable deux fois et ne peut dépasser la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

CONGÉ DE NAISSANCE

Le congé de naissance est ouvert au salarié, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer. Le salarié doit travailler en France. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser.

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). En cas de naissance de jumeaux (ou de plus de 2 enfants), la durée du congé reste fixée à 3 jours.

Le salarié peut prendre les 3 jours consécutivement ou, avec l'accord de l'employeur, séparément.

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

➤ Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois (qui peut être repoussé dans certains cas exceptionnels), le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. Pendant le congé le salarié bénéficie d'une indemnité journalière de la Sécurité Sociale (dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale).

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le salarié dont l'enfant, à charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité Sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même Code, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité

rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du Code de la Sécurité Sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois. La durée maximale du congé est de 3 ans.

Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des durées maximales.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé. Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Ce congé permet au salarié de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Tout salarié peut en bénéficier dès qu'il justifie d'une ancienneté de 2 ans au sein de son entreprise (article L3142-22 du Code du Travail).

Le salarié peut ainsi s'occuper de :

- son conjoint,
- son concubin,
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- ses ascendants,
- ses descendants,
- l'enfant dont il assume la charge,
- son collatéral jusqu'au 4^{ème} degré,
- l'ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Le proche doit soit avoir un taux d'incapacité au moins égal à 80 %, soit pouvoir bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale Aggir.

Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable. Il ne peut cependant être supérieur à un an, sur la totalité de la carrière du

salarié (article L3142-24 du Code du Travail).

Le salarié doit adresser une demande à son employeur au moins 2 mois avant le début du congé. Il doit joindre à sa demande, une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée, une autre déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas déjà bénéficié d'un tel congé ou la durée déjà effectuée. Il doit également joindre soit la copie du document justifiant le taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % soit la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Pendant ce congé, le salarié n'est ni rémunéré ni indemnisé.

À l'issue du congé, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il peut demander à son employeur de revenir de manière anticipée lorsque :

- la personne aidée est décédée,
- la personne aidée est admise dans un établissement,
- il justifie d'une diminution importante de ses ressources,
- il a recours à un service d'aide à domicile,
- un autre membre de sa famille prend un congé de soutien familial.

CONGÉ SABBATIQUE

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise ou le groupe d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins 6 mois (article L.3142-91 du Code du Travail).

La durée du congé sabbatique est au minimum de 6 mois et au maximum de 11 mois, pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. La demande de congé sabbatique n'a pas à être motivée. Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec Accusé de Réception, au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ envisagée et de la durée.

L'employeur a la possibilité de reporter la date de départ en congé, dans le délai de 6 mois à compter de la présentation de la demande (article L.3142-84 du Code du Travail).

Refus du congé

L'employeur peut refuser le congé si le salarié ne

remplit pas les conditions :

- d'ancienneté,
- de durée,
- de délai de prévenance.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. À peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus. Sous la même sanction, ce refus est porté à la connaissance du salarié soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté, dans les 15 jours suivant la réception de cette lettre, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé (article D.3142-51 du Code du Travail).

Situation du salarié en congé sabbatique

Pendant le congé sabbatique, le contrat est suspendu et le salarié cesse d'être rémunéré, sauf s'il utilise ses congés payés ou le compte épargne temps. La période de suspension n'est pas prise

en compte pour le calcul de l'ancienneté, sauf autres dispositions de la convention collective.

Le salarié en congé sabbatique est décompté dans l'effectif de l'entreprise (puisque'il y demeure salarié). Il est électeur aux élections professionnelles (mais non éligible), il est tenu aux obligations de discrétion, de loyauté et de non-concurrence qui relèvent de son contrat de travail ou des dispositions conventionnelles (article D.3142-45 du Code du Travail).

Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé (article L.3142.85 du Code du Travail). Contrairement au congé pour création d'entreprise le salarié n'est tenu à aucune formalité particulière avant sa réintégration.

CONGÉ SOLIDAIRE

Le salarié ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La liste de ces associations est fixée par l'autorité administrative.

CONGÉS AUTRES

Le Code du Travail prévoit d'autres types de congés :

- congé mutualiste de formation,
- congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse,
- congé de représentation,
- congé des salariés élus ou candidats à un mandat parlementaire ou local,
- congé pour acquisition de la nationalité.

CONGÉ ULTRA-MARINS

Le terme « ultra marin » est utilisé par la Direction de la CDC pour qualifier les personnels travaillant dans les DOM-TOM et dont la famille réside en Métropole ainsi que les personnels nés dans les DOM-TOM mais qui sont affectés en Métropole.

L'accord-cadre dans son article offre la possibilité de la prise en charge d'un billet d'avion annuel aux salariés métropolitains affectés en outre-mer, ainsi qu'aux salariés ultramarins affectés sur le territoire européen de la France (hexagone et Corse). Cette prise en charge n'entraîne aucune modification des éléments de rémunération.

Cette prise en charge est affectée aux salariés ainsi qu'à leurs conjoints et enfants à charge. Elle est soumise à des critères définis par la direction des ressources humaines.

Ce dispositif est prévu dans l'accord cadre 2019-2021. Vous trouverez celui-ci sur le site www.cgtcdc.fr

Contrat de travail

«La définition du contrat de travail n'est pas fournie par la loi mais par la jurisprudence: est un contrat de travail celui par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination juridique».

Trois conditions sont donc nécessaires pour qu'existe un contrat de travail :

- un travail pour autrui,
- une rémunération,
- une subordination dans l'exécution du travail.

L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Si les trois conditions citées ci-dessus sont réunies, le contrat existe de plein droit et sans possibilité pour les parties d'en écarter les effets.

Camoufler un travail salarié sous l'apparence d'un contrat de sous-traitance constitue le délit de travail dissimulé.

Le salarié ne peut s'engager pour la vie. Le contrat peut être conclu pour :

☛ Une durée indéterminée.

Il peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les dispositions relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement, à l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

☛ Une durée déterminée (article L.1242-12 du Code du Travail). Il est alors nécessairement constaté par écrit. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La loi n° 96-452 du 28 mai 1996, autorise la Caisse des Dépôts à recruter sous le régime des Conventions Collectives des cadres salariés, exclusivement sur les emplois fixés par le décret n°98-596 du 13 juillet 1998. Les modalités de recrutement de ces personnels ont été fixées par arrêté du directeur général.

L'engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires signés par les deux contractants. Le contrat de travail doit mentionner les éléments essentiels de la relation de travail entre le salarié recruté et l'Établissement Public :

- l'identité des parties,
- le secteur géographique d'activité,
- la catégorie d'emploi et la classification,
- la date de début du contrat,
- le montant du salaire de base, les éléments constitutifs de la rémunération,
- la durée du travail,
- la référence à la Convention collective qui fixe notamment les règles applicables en matière de période d'essai, de congés payés et de préavis.

Le contrat de travail fixe les obligations des deux parties qui le signent : le salarié et l'employeur.

Le cadre de ces obligations est décrit et définit par les textes légaux : accords internationaux, Code du Travail, Convention collective, règlement intérieur ainsi que le contrat de travail avec ses avenants.

Pour toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, l'accord préalable du salarié est requis. Un avenant au contrat de travail est alors signé par les parties.

Le salarié doit déclarer à l'employeur toutes les modifications intervenant dans sa situation

postérieurement à son engagement et qui sont susceptibles d'entraîner une modification des obligations de l'employeur tant vis-à-vis du salarié lui-même qu'à l'égard de tiers ou de l'administration. Il doit produire toutes les pièces justifiant de sa nouvelle situation.

Jugé encore trop protecteur pour le salarié du point de vue libéral et patronal, le contrat de travail comme d'ailleurs l'ensemble du droit du travail fait l'objet d'attaques et de remises en cause incessantes comme l'ont fait les lois El Khomri et Macron.

La CGT lutte pour renforcer et développer les garanties encore faibles liées au contrat de travail, en avançant notamment l'idée de la Sécurité Sociale professionnelle qui garantirait au salarié la continuité d'un certain nombre de droits et garanties (formation, reclassement, rémunération, prévoyance...) même en période de rupture de contrat et de chômage.

Voir également [Avenant](#).

Convention collective

Les salariés cadres, techniciens supérieurs et employés de l'Établissement Public Caisse des Dépôts sont soumis à une Convention collective particulière négociée et signée entre la direction de cet établissement et les organisations syndicales : CGT, CFDT, CFTC et FO le 17 juillet 2000.

Cette convention a été modifiée par 3 avenants :

- sur l'épargne salariale le 27 août 2000 et signé par la CGT, la CFDT, la CFTC, la CGC et FO,
- sur l'ARTT et signé le 29 novembre 2001 uniquement par la CFDT, la CFTC et la CGC.
- sur l'accompagnement des parcours professionnels par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés au départ à la retraite et signé le

7 juillet 2017 uniquement par la CGT et l'UNSA.

L'avenant n°1, portant sur les congés payés signé le 18 décembre 2001 par la CFDT, la CFTC, la CGC, non signé par la CGT pour des raisons expliquées (cf. C.E.T) est venu compléter l'actuelle convention.

Cette convention est soumise à l'obligation de dépôt à la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle.

COSOG

Depuis le mois de mars 2007, une seule association, le COSOG, gère les activités sociales et culturelles pour les personnels de l'Établissement Public. Elle regroupe les salariés sous Convention collective, les fonctionnaires, les agents sous statut de l'ex CANSSM ainsi que les salariés de l'association elle-même, de la mutuelle MPCDC et de l'AGR. Elle a vocation à proposer des prestations et à verser des subventions sous diverses formes aux ouvriers (personnels CDC) et à leurs ayants droits (conjoints et enfants des OD).

Cette association est pilotée par un conseil d'administration composé de 20 membres élus issus des organisations syndicales représentatives à la Caisse des Dépôts et d'un membre désigné par la direction.

Actuellement, ils sont répartis de la façon suivante : CGT : 4 sièges, CFDT : 6 sièges, UNSA : 6 sièges, SNUP : 2 sièges, CFE-CGC : 2 sièges, Direction : 1 siège.

Pour connaître vos élus CGT au Conseil d'Administration du COSOG consulter le site www.cgtcdc.fr.

Création d'entreprise

Il s'agit encore d'une disposition prévue par l'accord cadre 2015-2017 et intégrée dans l'accord de transition pour 2018. Il faudra voir le résultat de la négociation du prochain accord-cadre pour voir si et comment ce dispositif sera maintenu.

L'intéressé ne devra pas avoir bénéficié, par le passé, d'aides à la création ou reprise d'entreprise. Par ailleurs, cette aide est exclusive de toute autre mesure.

Le projet fait l'objet d'un examen par la direction sur la base d'un dossier type qui comporte les éléments nécessaires pour statuer tant sur le plan financier que technique.

Le dossier est déposé à la DRH fédérale.

La direction se réserve la possibilité de demander toute pièce complémentaire pour éclairer sa décision et juger de la viabilité du projet.

La direction s'engage à apporter une réponse sous 3 mois maximum à compter de la date de dépôt du projet.

Pour bénéficier de l'accompagnement

financier, l'intéressé doit présenter sa démission. Celle-ci est irrévocable.

Par ailleurs, l'agent devra, le cas échéant, mettre fin à son contrat EPI, rembourser ses prêts personnels, demander des prêts relais immobiliers et clôturer son compte bancaire ouvert à la CDC.

Mesures financières

En cas d'accord de la direction sur le projet, elle décide du montant de l'aide qu'elle s'engage à apporter au projet. Cette aide est plafonnée à 300 000€. Les capitaux versés, quels qu'ils soient, sont soumis à la législation sociale et fiscale en vigueur.

Suivi des dossiers

Le versement des fonds est conditionné par la démission effective du collaborateur et la fourniture d'un Kbis attestant de l'enregistrement de l'activité.

Le bénéficiaire s'engage par ailleurs dans le cadre du suivi du dossier à fournir au terme de la première année d'activité un exemplaire de la liasse fiscale.

Cycle de travail

Voir **Aménagement du temps de travail**.



D comme...

Décompte

Le décompte horaire renvoie à la notion de **temps de travail effectif**.

La loi Aubry l'a précisément défini : « Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les personnels sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles ».

Aux termes de la loi, un décompte individuel des heures de travail s'impose pour tous les horaires non collectifs : horaires individuels, horaires nominatifs ou travail à temps partiel (article D. 3171-8 du Code du Travail). Ce décompte des heures de travail doit être :

- quotidien : nombre d'heures ou heures de début et de fin de travail et détail des pauses ou relevé du nombre d'heures de travail effectuées,
- hebdomadaire : récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées. Ce décompte doit également être réalisé pour les cadres non dirigeants.

À cet égard, la conclusion d'une convention de forfait horaire ne permet pas d'échapper à cette obligation et le décompte devra porter tant sur les heures de travail au-delà du forfait que sur celles qui y sont comprises.

Aucune forme particulière n'est imposée à l'employeur pour ce décompte obligatoire, le seul impératif étant que le système retenu soit fiable. L'employeur peut charger le salarié d'opérer lui-même le décompte de ses heures de travail ; cependant, il reste tenu de s'assurer que ce décompte s'opère correctement.

Le chef d'entreprise qui ne respecte pas les règles de décompte du temps de travail est passible d'amendes.

L'accord ARTT de novembre 2001 est venu préciser les modalités et le cadre du décompte des horaires et des jours constituant le temps de travail effectif des salariés.

Le temps de travail effectif individuel est mesuré en heures et décompté à **l'intérieur des horaires collectifs (amplitudes hebdomadaires et quotidiennes) définis par engagement interne de service, en tenant compte des absences individuelles.**

Les horaires collectifs

☛ L'amplitude hebdomadaire

L'amplitude hebdomadaire de référence est du lundi au vendredi (sauf activités spécifiques et circonstances exceptionnelles).

☛ L'amplitude quotidienne

Pour tenir compte des particularités des sites géographiques ou des besoins de fonctionnement de service, l'amplitude quotidienne d'ouverture des entités de travail est définie dans le cadre des engagements internes de service dans la limite des heures d'ouverture de chacun des sites géographiques de l'Établissement Public.

- L'amplitude maximale d'ouverture des services doit être cohérente avec les besoins véritables de leur activité et, de ce fait, doit être, en principe, couverte sur toute sa durée.
- L'amplitude de référence des services préconisée est de 10h30, l'amplitude individuelle est fixée par les engagements internes de service dans la limite maximale de 10 heures, pause méridienne comprise. Elles peuvent être différentes dès lors qu'elles se justifient par la nature de l'activité, par l'organisation du travail de l'équipe ou par la localisation géographique.

Pour les services dont l'amplitude d'ouverture journalière est supérieure à l'amplitude individuelle, le travail effectué, à la demande de la hiérarchie, au-delà de l'amplitude individuelle de travail effectif et dans la limite de 10 heures, doit donner lieu à la prise en compte d'heures supplémentaires.

Dans le cadre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) une expérimentation est en cours pour une plage horaire unique à tout l'établissement de 7h à 20h, et la mise en place du pointage sur écran a modifié les règles du décompte horaire.

Le décompte des absences individuelles

- Toute sortie temporaire de l'établissement, à des fins personnelles, pendant la journée de travail doit faire l'objet d'un enregistrement en sortie et en entrée.

Il est décompté 30 minutes de temps de pause méridienne sur le temps de travail effectif.

- Aucune pause méridienne d'une durée supérieure à 30 minutes et inférieure à 45 minutes ne peut être imposée dans les services où l'activité est continue.
- Pour les personnels qui sont aux horaires fixes et de ce fait non bénéficiaires de l'horaire variable, la durée de la pause méridienne est prédéterminée. Toute pause méridienne inférieure à cette durée prédéterminée sera portée automatiquement au niveau de celle-ci.

Toute pause méridienne supérieure à la durée prédéterminée sera intégralement décomptée.

L'enregistrement du temps de travail effectif

La mesure du temps de travail nécessite un suivi du temps de travail effectif précis et fiable. La mesure du temps de travail est quotidienne et vient alimenter un compteur temps individuel.

Tous les personnels doivent enregistrer sur un poste de travail via l'application @tempo, leurs heures d'arrivée et de départ, et toutes sorties de l'établissement à des fins personnelles.

Suite à l'accord QVT, il est automatiquement alloué un crédit de 15 minutes tous les jours de présence, compensation difficilement obtenue suite à la disparition des badgeuses aux entrées des bâtiments.

Il n'est pas nécessaire d'enregistrer le temps individuel de pause méridienne s'il est fait sur un site de l'établissement.

En cas d'absence de lieu de restauration collective à proximité du lieu de travail, les règles relatives au décompte de la pause méridienne devront être précisées dans l'engagement interne du service.

Les exceptions

Les personnels soumis à un décompte horaire ne relevant pas des règles de droit commun sont :

- Les chauffeurs de direction

Ils déclarent chaque jour leurs heures d'arrivée et de départ du travail ainsi que leur temps de pause quotidien.

☛ Les itinérants permanents

Ils déclarent, auprès de leur hiérarchie, leurs heures d'arrivée et de départ du travail ainsi que leur temps de pause quotidien lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de badger.

Lorsque l'itinérant permanent effectue sa journée de travail en mission, il indique son heure de prise de service et de fin de service après avoir déterminé la durée de sa journée de travail dans la limite de 10 heures selon les modalités suivantes :

- le temps de travail effectif est décompté en temps réel,
- 30 minutes sont décomptées forfaitairement au titre de la pause méridienne,
- le temps de trajet du domicile au lieu de la mission aller et retour est considéré comme travail effectif, déduction faite du temps de trajet moyen « domicile - lieu de travail habituel ». Le temps de trajet moyen « domicile - lieu de travail habituel » est estimé forfaitairement à 45 minutes pour l'Île de France et les grandes agglomérations (Lyon, Marseille, Bordeaux et Lille) et à 30 minutes dans les autres cas.

Ces déclarations font l'objet des saisies correspondantes par le salarié dans le système informatique et d'une validation par la hiérarchie.

☛ Les personnels effectuant des déplacements extérieurs occasionnels

En cas de déplacements occasionnels, soit sur un autre site géographique, soit à l'extérieur de l'établissement, les compteurs individuels sont crédités du temps de travail effectif sur la base du temps réel, dans la limite de 10 heures, enregistré dans le système d'information ou déclaré et validé par le responsable hiérarchique.

Par « déclarer les heures d'arrivée ou de départ », il convient d'entendre « saisie des heures d'arrivée et /ou de départ » par l'intéressé dans le système informatique, données qui devront être validées par la hiérarchie pour pouvoir donner lieu à une prise en compte par le système.

Lors des déplacements occasionnels interrégionaux, la journée de travail, dans la limite de 10 heures, est décomptée comme suit :

- le temps de travail effectif est décompté en temps réel,
- 30 minutes sont décomptées forfaitairement au titre de la pause méridienne,
- le temps de trajet est pris en compte pour la durée prévue du transport ferroviaire ou aérien le jour du déplacement.

Les forfaits jours

Voir Forfait jours.

Décret de juillet 1998

Une loi de septembre 1996 a régularisé l'emploi des personnels de droit privé de la CDC. Cette loi a affirmé que ces personnels étaient entièrement régis par le Code du Travail à l'exception des compétences du comité d'entreprise inapplicables au statut particulier de la CDC. Par ailleurs, cette loi a proscrit le recrutement ultérieur de salariés de droit privé à l'exception de personnels d'encadrement recrutés dans le cadre d'une liste de métiers strictement limitée.

Un décret de juillet 1998 a précisé cette liste des métiers (une quinzaine).

Par ailleurs, ce décret instaure les instances de concertations spécifiques à la CDC (modifié en 2018) : Comité Unique de l'Établissement Public (CUEP) et Locaux (CUL).

Au sein de cette instance, on retrouve un Comité de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail Central (CSSCT) et locaux (CSSCTL) qui remplacent les CHSCT, 4 commissions spécialisées ainsi que l'instance de représentation du personnel sous convention collective, la délégation des personnels privés.

Il fixe également les règles de délégations de signatures dont peuvent bénéficier les Directeurs d'études à l'instar des cadres hauts fonctionnaires.

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Les ordonnances Macron ont profondément modifié la représentation du personnel. Ainsi les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail n'existent plus. Une seule instance est créée au sein de toutes les entreprises privées : le Comité Social et Économique.

L'Établissement public CDC n'est pas soumis à ces ordonnances, néanmoins un texte de loi organise la représentation du personnel en une représentation unique du personnel (cf. Représentation unique).

Les élections de 2018 entérinent la disparition des délégués du personnel à la CDC au profit d'une représentation spécifique des salariés.

Délégué syndical et représentant syndical

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du Travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être à nouveau désigné comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Les délégués syndicaux ou représentant syndicaux représentent le syndicat auprès de l'employeur et animent la section syndicale : collecte des cotisations, affichage et distribution des documents syndicaux, organisation des réunions syndicales.

Les délégués syndicaux (des syndicats représentatifs) sont les seuls interlocuteurs nécessaires et obligatoires de l'employeur, à l'exclusion d'autres institutions représentatives, lorsqu'il s'agit de négocier la Convention collective ou des accords d'entreprise.

Tout délégué syndical est automatiquement mandaté pour représenter son organisation syndicale auprès de l'employeur et dispose des pleins pouvoirs pour négocier, quelle que soit l'importance de l'accord.

Cependant, le délégué syndical d'un syndicat représentatif pour une seule catégorie de salariés (CFE-CGC pour les cadres, par exemple) ne peut valablement signer un accord que pour cette catégorie de salariés.

Ils sont ainsi mandatés pour :

- La négociation annuelle obligatoire (NAO), relative aux salaires, conditions et organisation du travail, égalité professionnelle, temps de travail, protection sociale, épargne salariale, etc.
- la négociation du protocole d'accord préélectoral

Le délégué syndical est un salarié protégé.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité technique, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité technique quel que soit le nombre de votants.

Il existe également des délégués syndicaux du groupe Caisse des Dépôts (voir **Groupe**), dont l'Établissement Public est le cœur.

Pour connaître vos délégués CGT : www.cgtcdc.fr.

Démission

La démission est définie en droit comme une rupture unilatérale du contrat de travail par le salarié.

Elle présente les caractéristiques suivantes :

- elle n'a pas à être motivée,
- elle n'a pas besoin d'être acceptée par l'employeur,
- elle peut être librement mise en œuvre par tout salarié, y compris les représentants du personnel, sauf lorsque le contrat de travail ou

la Convention collective soumet son exercice à certaines conditions (préavis, motif précis...) que le salarié devra alors respecter.

En revanche, les tribunaux annulent les clauses de contrats de travail prévoyant par exemple que le salarié sera considéré comme démissionnaire s'il n'atteint pas une obligation de résultat. En effet, le salarié ne peut renoncer par avance à la protection qui lui est offerte par les textes d'ordre public relatifs au licenciement.

Notre Convention collective fixe un certain nombre de conditions. Toute décision de démission doit être adressée par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre émargement, à la direction des ressources humaines dont il dépend, en respectant le préavis prévu, soit :

- 3 mois pour les cadres,
- 2 mois pour les techniciens- supérieurs.

Le cas échéant, le salarié mentionne, dans ce courrier, s'il entend bénéficier

de temps libre pour recherche d'emploi.

La démission ne prendra effet qu'au terme de ce délai-congé. Le salarié est tenu de respecter le délai-congé. En cas de non-respect, il s'expose à des poursuites judiciaires.

Toutefois, ces délais ne s'appliquent pas aux cas de démission des femmes enceintes, des pères et mères à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer ni au salarié en congé pour création d'entreprise. Dans ces cas, les modalités de démission sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur propres à ces situations.

Lorsque, sur l'initiative de la direction, le salarié est dispensé d'exécuter tout ou partie de son délai-congé, il percevra la rémunération qu'il aurait normalement perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

À l'inverse, lorsque le salarié à sa demande, est dispensé d'effectuer tout ou partie de son délai-congé le paiement du salaire est interrompu à compter du jour de cessation effective de ses fonctions.

Temps libre pour recherche d'emploi

Le salarié démissionnaire bénéficie, sur demande écrite, d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour recherche d'emploi pendant son préavis. Cette

autorisation d'absence est limitée à 2 heures par jour ouvré.

Après accord écrit de la hiérarchie et en fonction des nécessités de service, le salarié pourra cumuler une partie des heures de recherche d'emploi dans les conditions suivantes : cumul en demi-journées ou journées entières dans les limites de 4 demi-journées de travail et 2 journées entières de travail au maximum par période de 4 semaines civiles.

L'autorisation d'absence ne donne pas lieu à rémunération.

Lorsque le salarié exerce son activité à temps partiel, la durée de l'autorisation d'absence est fixée au prorata temporis de son temps de travail.

DÉPENDANCE OBLIGATOIRE

Depuis janvier 2003 et dans le cadre d'un accord conclu entre les organisations syndicales et la direction, les salariés de l'EP ayant 6 mois d'ancienneté sont couverts obligatoirement par une assurance « dépendance » destinée à couvrir les conséquences de la perte d'autonomie, liées à la maladie ou à l'accident, en tenant compte de l'allongement croissant de l'espérance de vie.

Son objet est de garantir le service d'une rente viagère aux participants qui se trouvent de façon définitive en état de dépendance, telle que définie par le contrat.

En outre, ce contrat couvre également les salariés en invalidité ou en incapacité de travail suite à une maladie ou à un accident.

Le niveau de dépendance est déterminé en fonction de l'incapacité d'effectuer seul les 6 actes de la vie quotidienne (AVQ) : toilette, habillage, alimentation, continence, déplacement, transfert d'un lit à une chaise et inversement.

Le bénéficiaire doit par ailleurs se trouver dans l'une des situations suivantes :

- être hébergé en section de cure médicale ou dans un établissement destiné à l'accueil des personnes âgées,
- être hospitalisé en unité de long séjour,
- bénéficier à la fois des services de soins médicaux à domicile et de l'assistance d'une tierce personne, justifiée par certificat médical.

Le montant de base de la rente viagère mensuelle est de 355 € dès que le participant est reconnu en état de dépendance de niveau 3. La dépendance de niveau 3 correspondant à l'incapacité pour la personne d'effectuer seule 4 actes (AVQ) sur 6.

Ce montant est porté à 709,99 € par mois, pour un état de dépendance reconnu au niveau 4 (incapacité d'effectuer 5 ou 6 actes de la vie quotidienne).

Bénéficiaire de la couverture dépendance :

- tous les salariés actuels et futurs, actifs et rémunérés par la CDC,
- le salarié dont le contrat est suspendu, sans maintien de salaire, à condition qu'il informe la CDC de sa décision, au plus tard la veille de la suspension de son contrat de travail et qu'il s'engage à acquitter le montant intégral de la cotisation,
- les salariés au moment du départ en retraite (ou en préretraite dans le cadre des dispositifs légaux), à condition qu'ils se manifestent auprès de l'organisme assureur avant leur cessation définitive d'activité.

La cotisation est unique quel que soit l'âge et elle est due tant que la personne n'est pas dépendante.

Son montant mensuel forfaitaire par adhérent est de 5,80 € (y compris la participation de l'employeur). La participation de l'employeur à cette cotisation est de 70 % pour les salariés « cadres et techniciens supérieurs ».

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Selon la convention collective, articles 36.1 à 36.3, les taux et conditions de remboursement des frais de déplacements imposés au salarié pour exécuter une mission sont fixés par note de service de la direction après information des délégués syndicaux.

- ☛ Hébergement (nuitée et petit déjeuner):
 - ✓ Paris: 101 €,
 - ✓ Province: 90 €,
 - ✓ Outre-mer: 101 €.
- ☛ Petit déjeuner: 8 € (si avant 8h00 en cas de voyage en train),
- ☛ Restauration (par repas):
 - ✓ Paris: 25 €,
 - ✓ Province: 21 €,
 - ✓ Outre-mer: 25 €.

Les dépassements sont à la charge du salarié. S'il bénéficie d'un restaurant interne CDC (accès avec son badge), il n'est pas remboursé des déjeuners qu'il y prend. Dans

ce cas, il n'est pas davantage remboursé de repas pris à l'extérieur sauf à être accompagné de personnels extérieurs à la CDC.

☛ Indemnité kilométrique : elle est versée par kilomètre parcouru (en France, DOM et CEE). Il faut impérativement demander avant le déplacement l'autorisation d'utiliser son véhicule personnel :

- Voitures
 - ✓ inférieures à 6 CV = 0,38 €,
 - ✓ 6 CV = 0,40 €,
 - ✓ 7 CV et plus = 0,43 €.
- Motos
 - ✓ cylindrées de 50 à 125 cm³ = 0,15 €,
 - ✓ cylindrées de plus de 125 cm³ = 0,20 €.

Au cas où un salarié serait victime d'une maladie ou d'un accident au cours d'un déplacement professionnel, le mettant dans l'impossibilité de poursuivre normalement sa mission ou son voyage, la direction prendra les dispositions nécessaires pour lui apporter tout le soutien dont il pourrait avoir besoin, et éviter qu'il n'ait à supporter des charges supplémentaires.

En cas d'hospitalisation hors du secteur de son domicile, la direction doit accorder toutes facilités, dont, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement à un membre de la famille ou toute autre personne désignée par l'intéressé pour se rendre auprès de ce dernier.

En cas de décès, les frais de retour du corps du salarié et, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement à un membre de la famille ayant dû se rendre sur place seront pris en charge par l'employeur. (Charmant n'est-ce pas ?).

Il convient de préciser que la prise en charge des frais engagés par une personne autre que le salarié pourrait être analysée comme un avantage en nature pouvant être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales et fiscales.

La CDC souscrit un contrat d'assurance spécifique couvrant les déplacements professionnels à l'étranger.

Frais remboursés sur justificatifs

- frais de transport aérien, ferroviaire, de transport en commun,
- frais de taxi sur présentation de la note indiquant le lieu et l'heure de prise en charge et de dépôt, si départ en mission avant 7h retour après 20h30 ou transfert aéroport en l'absence de transport en commun,
- frais d'hébergement, de restauration et de petit-déjeuner (voir barème),
- frais de petit-déjeuner si le départ en mission intervient avant 8h dans la limite de 7,62 €,
- frais de location d'un véhicule, d'indemnités kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel (voir barème), de parking et de péage,
- frais de repas à la place (dans le train) si l'aller ou le retour a lieu

pendant les heures de repas (sous réserve d'avoir été préalablement autorisé par le directeur de branche),

- frais téléphoniques à caractère professionnel ; téléphoniques à caractère privé si la mission est supérieure à 1 jour en France, dans la limite de 2,29 € par jour,
- frais de consigne de gare et d'aérogare, d'excédent de bagages en avion dans la limite de 20 kilos (si justifié par l'ordonnateur de la mission),
- frais de teinturerie si la mission supérieure à 2 jours se déroule hors de France, dans la limite de 9,15 €,
- frais de visa et de vaccinations obligatoires pour les missions à l'étranger,
- frais de passeport si le collaborateur effectue au moins 5 missions par an à l'étranger, hors CEE.

Nota bene : les taxes d'aéroport sont incluses dans le prix des titres de transport délivrés par le prestataire de voyage.

Frais non remboursés

- amendes et contraventions,
- cartes téléphoniques,
- mini-bar d'hôtel et boissons prises en dehors des repas principaux,
- pourboires, revues, journaux ...,
- logement et frais du conjoint accompagnant,
- appareils photos, films, développements, cassettes ...,
- indemnités kilométriques pour les trajets domicile/travail,
- l'usage de l'avion taxi, de la 1ère classe pour les voyages en avion et la location de limousine, dépenses de bien-être personnel, etc. ...

Don de jours de repos

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 (articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du Travail) fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut « donner » des jours de repos à un autre salarié de l'entreprise ayant à charge un enfant malade, handicapé ou gravement accidenté.

La loi du 9 mai 2014 est entrée en vigueur le 11 mai 2014.

Un accord a été signé à l'établissement public le 16 octobre 2015 par la CGT, la CFDT, l'UNSA et la CGC.

Cet accord prévoit la création d'une bourse de solidarité du personnel alimentée de façon anonyme par des dons de jours des salariés et permettant sous conditions d'en faire bénéficier d'autres salariés.

☛ Les donateurs:

Les personnels donateurs peuvent déposer au maximum 10 jours par an, en décembre, sans condition d'ancienneté les jours suivants:

- les jours de congés payés acquis et non consommés correspondant à la 5^{ème} semaine de congés,
- les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés (dit Bonis)
- les jours de RTT,
- les jours DG,
- les jours affectés sur le Compte Épargne Temps (CET).

Les dons de jour provenant du Compte Épargne Temps peuvent être faits à tout moment.

☛ Les bénéficiaires:

Tout salarié peut bénéficier de dons de jours sans condition d'ancienneté. Il doit au préalable avoir consommé la totalité de ses congés y compris ceux du compte épargne temps et être dans l'une des conditions suivantes:

- assumer la charge au sens de la législation sociale et fiscale d'un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants;
- assumer la charge d'un conjoint (époux, partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement) ou d'un ascendant parent atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants;
- se retrouver en situation d'aidant de fait d'un proche atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignant, en situation d'isolement précaire.

La demande écrite pour bénéficier du dispositif de don de jours est adressée au Pôle Qualité de Vie au Travail ou aux relais RH locaux, pour transmission, en précisant le nombre de jours nécessaires au regard de la situation. À cette demande sont joints, sous pli fermé confidentiel exclusivement destiné à la commission d'attribution définie à l'article 3.2, les différents documents attestant, dans le respect des règles de déontologie médicales et sociales, du caractère indispensable d'une présence soutenue de l'agent et de soins contraignants (certificat médical).

Attention certains dispositifs de secours familial existent déjà: le congé de présence parentale (article L. 1225-62 du Code du Travail) le congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du Code du Travail) et le congé de présence familiale (article L. 3142-22 du Code du Travail). Le dispositif du don de jours de repos les complète donc.

Droit individuel à la formation

En tant que salarié, vous bénéficiez sous certaines conditions d'un droit individuel à la formation qui s'appelle depuis le 1^{er} janvier 2015 : compte personnel de formation (CPF). Il s'agit d'un moyen vous permettant de monter en compétences et d'évoluer positivement au sein de votre entreprise.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 a créé le Compte Personnel de Formation (CPF) qui se substitue au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015 pour l'ensemble des salariés relevant du Code du Travail.

Voir [Compte Personnel de Formation](#).

DROIT DE RETRAIT

Un salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait :

- dans toute situation de travail où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (risque pouvant se réaliser brusquement et dans un délai rapproché) pour sa vie ou sa santé,
- ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le danger peut être individuel ou collectif. Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes. Quand il utilise son droit de retrait, le salarié doit alerter sans délai son employeur (sa hiérarchie) du danger. Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au CHSCT. Il a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Il n'est pas tenu de reprendre son activité tant que la situation de danger persiste. L'employeur doit prendre les mesures et donner les ordres nécessaires pour permettre à ses salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise par l'employeur à l'encontre du travailleur ou du groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

À savoir : l'employeur ne peut pas imposer au salarié de signaler par écrit une situation dangereuse pour avoir le droit d'utiliser son droit de retrait.

Voir aussi [Institutions représentatives du personnel](#).



Droits syndicaux

Toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix (article 6 du préambule de la Constitution de 1946).

L'appartenance syndicale d'un travailleur salarié ou le fait qu'un travailleur ne soit pas syndiqué, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses

décisions (article L.2141-5 du Code du Travail) en ce qui concerne, notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

De même, il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Le salarié victime d'une discrimination syndicale peut obtenir réparation du préjudice ainsi subi en saisissant

le conseil de prud'hommes.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale (article L.3142-7 du Code du Travail) ont le droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dans la limite de douze jours par an et par salarié sans qu'il soit nécessaire d'être syndiqué pour bénéficier de ce droit.

Cette limite est portée à 18 jours pour les animateurs de stages et les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (article L.2145-1 du Code du Travail).

AGIR POUR LES DROITS DES FEMMES
EST UN COMBAT TOUS LES JOURS

E comme...

Égalité Femme/ Homme

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale des travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités,
- de charges physiques, mentales, nerveuses, etc.

En cas de litige, c'est à l'employeur de rapporter au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée.

Il doit établir que la différence de rémunération est justifiée par des éléments

objectifs. Ces justifications doivent être convaincantes.

Ainsi, des différences mineures dans les fonctions des hommes et des femmes ainsi que des parcours professionnels différents ne sauraient être invoqués pour justifier une disparité systématique de coefficient de qualification.

L'existence de ces mêmes différences entre salariés masculins ne fait pas obstacle à l'action en justice de la salariée. Si un doute subsiste, il profite à la salariée.

Le principe d'égalité de traitement ne s'oppose cependant pas au versement d'une prime de maternité aux seuls travailleurs féminins, dès lors que cette allocation compense les désavantages professionnels résultant pour elles de leur éloignement du travail pendant la maternité. En revanche, une prime de naissance doit bénéficier à la fois au père et à la mère.

Lorsqu'une salariée est licenciée suite à une action en justice relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, ce licenciement est nul lorsqu'il est établi qu'il n'a pas de cause réelle et sérieuse. La salariée n'a pas alors à prouver que ce licenciement est motivé par l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et la salariée est regardée comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

La Caisse des Dépôts ne se différencie pas de la moyenne nationale quant à la survivance de cette inégalité illégale.

L'accès aux emplois de direction, mais aussi les salaires, sont la preuve de cette inégalité : l'écart de salaire moyen est encore de plus de 20 % dans certaines filiales !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les salariés de l'Établissement Public Caisse des Dépôts sont concernés, depuis 2018, par deux élections professionnelles, celle des membres du Comité unique central et local du personnel et celle de la délégation des personnels privés. Cette élection se déroule tous les quatre ans. C'est donc à partir du résultat du seul scrutin des élections du Comité Unique Central qu'est déterminée la représentativité des organisations syndicales et le nombre de leurs représentants aux différentes commissions du comité unique (voir *Instances*).

Sont électeurs et éligibles tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec la CDC. La question des salariés de la CDC en suspension de contrat a été tranchée par le tribunal qui les reconnaît en qualité d'électeurs non éligibles.

Les salariés intérimaires et prestataires de service de la CDC ne sont plus intégrés, conformément à la loi, dans la base de décompte pour la détermination des effectifs électoraux. Ils ne sont plus électeurs.

Embauche

Le droit du travail a posé un principe fondamental relatif à l'embauche: aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. Ceci est également valable lorsque, pour le même motif, l'employeur ne transforme pas la période d'essai en engagement définitif.

La Convention collective a déterminé des modalités d'embauche plus précises: le candidat est tenu de fournir les documents nécessaires à son éventuel engagement, afin de justifier de son identité, de son état civil et de sa qualification professionnelle.

Cette procédure s'applique même si le can-

didat pressenti appartient déjà au groupe CDC.

À la demande du candidat, une promesse d'embauche lui est adressée avant l'établissement de son contrat de travail. L'engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires signés par les deux contractants.

Tout nouvel embauché est tenu de se soumettre à une visite médicale d'embauche auprès du médecin du travail de la Caisse des dépôts et consignations. Cet examen est pratiqué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Les frais occasionnés par cette visite médicale sont à la charge exclusive de l'employeur CDC.

Toutefois, le recrutement de salariés sous convention collective à la CDC, les critères permettant relèvent des postes repères du décret du 13 Juillet 1998. La Direction souhaite dans le cadre de l'accord cadre «nettoyer» cette liste.

Engagement Interne de Service (E.I.S.)

Cette notion est empruntée au décret du 25 août 2000 qui concerne la mise en œuvre de la RTT dans la Fonction Publique. Contre notre accord, la direction de la CDC a décidé que les termes de ce décret s'appliquaient également aux salariés sous Convention collective de la CDC.

L'Engagement Interne de Service consiste à définir pour chaque service (le terme de service a normalement une signification précise dans

l'administration qui est totalement dévouée ici) les contraintes liées à la gestion du temps de travail en fonction des réalités de l'activité du service.

Chaque EIS doit donc définir un cycle de travail compatible avec l'accord global (annuel, hebdomadaire, quotidien), une amplitude hebdomadaire et quotidienne (bornes horaires d'arrivée et de départ), une vacation minimale (durée quotidienne de présence obligatoire) ou une plage fixe (horaires quotidiens de présence obligatoire).

L'expérimentation de la plage horaire 7h-20h a modifié à la marge certains engagements de service pour la prendre en compte.

Sur l'Établissement Public, 56 EIS différents ont été définis dont 21 pour le seul Secrétariat Général. L'Engagement Interne de Service auquel il est soumis doit être notifié au salarié et impérativement respecté par les hiérarchies des différentes directions de l'EP, quelle que soit la situation géographique du salarié (Paris, Province ou DOM-TOM).

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

L'entretien professionnel annuel (EPA) permet au responsable hiérarchique de porter une appréciation sur l'année écoulée. Il peut déboucher sur une augmentation de salaire, une promotion professionnelle, un aménagement des horaires de travail et pour ceux qui sont concernés sur la fixation des objectifs et leur taux de réalisation.

Afin de se donner toutes les chances d'obtenir ce qu'il souhaite, le salarié doit en amont préparer l'entretien et la CGT propose quelques conseils pour préparer au mieux ce rendez-vous.

- Avant l'entretien, relisez votre EPA de l'année précédente et notez les évolutions de votre poste, les travaux exceptionnels que vous avez pu effectuer. Vérifiez que la définition du poste est bien retranscrite et faites le bilan de vos objectifs
- Pendant l'entretien, contrôlez que vos fonctions sont parfaitement décrites. Vous devez exiger que l'intégralité de vos tâches soit répertoriée sur le document.
- Faites actualiser votre bilan, car il est très rare que des éléments non prévus au contrat d'objectifs ne se soient pas ajoutés à l'activité de l'année écoulée. Ces nouveaux éléments doivent figurer dans le bilan. Vérifiez également que les moyens prévus vous ont bien été accordés.
- Si votre hiérarchie coche la case OUI pour un dispositif d'avancement ou de promotion, c'est un engagement pour la CGT. Vous devez alors lui demander de se renseigner sur les procédures et les délais. Elle doit réellement vous proposer pour une promotion. La réponse doit être oui ou non, et pas « sans objet », cette réponse n'a pas de sens.

Nota bene : nous vous rappelons que l'évaluation n'a pas de lien direct avec la dotation de

points. Néanmoins elle peut servir d'élément de justification en cas de non versement de cette dotation. Enfin pour ceux qui sont soumis à des objectifs, la signature de l'EPA vaut engagement pour réalisation de ses derniers.

☛ En cas de désaccord quant à l'appréciation écrite portée sur votre activité ou si les objectifs fixés ne vous semblent pas pertinents vous pouvez demander une révision du compte-rendu de votre évaluation auprès de votre supérieur hiérarchique direct (SHD). Si le désaccord persiste lorsque votre EPA vous est notifié par votre SHD (remise de la version papier pour signature), vous avez 15 jours pour procéder à un recours auprès de votre autorité hiérarchique (AH). C'est le recours hiérarchique. Il est important à ce stade, d'adresser une copie de ce recours au service ressources humaines de proximité afin que celles-ci s'assurent du respect du délai de réponse de l'AH.

L'AH a ensuite 15 jours pour signifier si votre recours est pris en compte ou s'il est rejeté. Dans ce dernier cas, et conformément à l'article 27 de la Convention collective, vous pouvez saisir vos délégués du personnel CGT.

Évènements familiaux

Un certain nombre d'évènements familiaux touchant le salarié (décès, naissance, mariage...) donnent légalement ou conventionnellement un certain nombre de droit précis (congés, absences, indemnités etc.).

Sous réserve des dispositions légales ou réglementaires en la matière, des autorisations d'absences peuvent être accordées à tout le personnel sans tenir compte du temps de présence et sans interrompre le temps décompté pour l'ancienneté, à condition que l'absence intervienne au moment de l'évènement qui la justifie et que le bénéficiaire produise les justificatifs utiles.

Les droits accordés pour un conjoint sont étendus au concubin et à la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.

Voir la liste des évènements détaillés dans **ABSENCES et CONGES**

F comme ...

Faute grave

Selon le droit du travail, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations du travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée de son préavis. Cela signifie donc que la mise en œuvre de la procédure de licenciement par l'employeur doit avoir lieu dans un délai restreint.

Dans ce cas la charge de la preuve de la gravité de la faute appartient à l'employeur. Bien évidemment, la définition de la faute, sa détection et l'appréciation objective de sa gravité constituent souvent une cause de contentieux.

La jurisprudence a permis de dégager un certain nombre de critères de fond (manquement à l'obligation de réserve dans certains cas, abandon de poste, concurrence déloyale, indélicatesse, malversations, abus d'autorité en matière sexuelle...) et de forme (caractère délibéré,

répété). La seule insuffisance professionnelle ne peut être qualifiée de faute grave.

Cependant, il convient d'être vigilant, car lorsque l'employeur cherche à se séparer de salariés, il n'hésite pas à prendre prétexte d'erreurs légères pour en aggraver le caractère fautif. Il est donc important de disposer dans l'entreprise d'un syndicat assez fort pour exercer un contre-pouvoir face à l'arbitraire potentiel.

FORFAIT

La loi sur la réduction du temps de travail indique qu'un accord ARTT peut prévoir la conclusion de conventions de forfait en jours sur l'année. Il doit fixer le nombre de jours et d'heures travaillés tout en respectant le temps de travail sur une base de 35h par semaines.

Ce nombre ne peut dépasser le plafond de 218 jours. Il est possible de prévoir un volume inférieur (c'est le cas de l'accord CDC qui prévoit un forfait de 207 jours annuels) par accord collectif ou clause du contrat de travail, cette dernière possibilité permettant le passage au forfait en jours des cadres à temps partiel. Ces cadres au forfait en jours réduits (par exemple 100 jours/ an) ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

L'accord doit définir les catégories de salariés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Il doit fixer les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle

de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours ne sont pas soumis à la durée légale du travail et aux durées maximales journalières et hebdomadaires. Ils bénéficient en revanche du repos quotidien et hebdomadaire.

L'accord devra déterminer les modalités concrètes de prise de ces repos. Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39 du Code du Travail. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours. Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne bénéficie pas de la réduction effective de sa durée du travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

La durée du travail des cadres soumis à un forfait en jours doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pour une durée de trois ans, le ou les documents existants dans l'entreprise permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés soumis à un forfait en jours.

L'accord ARTT de la CDC prévoit donc qu'un certain nombre d'agents, en général cadres, sont soumis au régime du forfait-jours (207 jours). Les postes et les catégories concernées ont été précisément limités. En revanche, contrairement aux prescriptions légales, l'accord ne prévoit pas précisément les modalités de prise de journées et demi-journées ARTT, ni les modalités de contrôle que prescrit la loi.

Pour la CGT la mise en place de la plage horaire 7h-20h permet à chaque salarié d'organiser ses horaires individuels dans celle-ci. Il n'y a plus utilité des forfaits jours qui n'ont qu'une seule finalité pousser les cadres à faire des heures supplémentaires sans les rémunérer. La CGT continuera ce combat.

Il est à noter que le gouvernement Macron cherche à modifier le code du travail pour permettre à l'employeur d'imposer un forfait jour sous peine de licenciement. Là aussi la CGT mène le combat.

Formation

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former pendant le temps de travail.

Les différents dispositifs sont les suivants : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation (CIF), mobilisation du compte personnel de formation (CPF), validation des acquis de l'expérience (VAE), périodes de professionnalisation, etc.

En créant les conditions pour préparer des salariés mieux formés, plus qualifiés, aux métiers et aux technologies d'aujourd'hui et de demain, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, favorise le développement des compétences et la compétitivité des entreprises.

Les employeurs doivent s'acquitter d'une contribution unique, qui soutient les besoins en formation des entreprises et des individus, notamment celles et ceux qui en sont les plus éloignés. En parallèle, ils disposent de plus de liberté pour mettre en place des plans de formation concertés et efficaces.

L'employeur a l'obligation (article L.6311-1 du Code du Travail) d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue du temps de travail effectif.

C'est l'employeur qui décide de l'envoi en formation des salariés. Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L6321-6 du Code du Travail, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié peut refuser la formation lorsque

l'action proposée n'entre pas dans le cadre de ses attributions actuelles ou futures ou ne relève pas de la formation professionnelle continue (par exemple : stages de « motivation »).

L'employeur peut être tenu d'envoyer le salarié en formation, en dehors même de toute obligation conventionnelle ou contractuelle. Il en est ainsi lorsqu'il prend l'initiative de modifier les conditions d'exécution du travail du salarié, par exemple en cas de changement de matériel nécessitant une technicité supérieure.

L'employeur est tenu d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi. S'il ne respecte pas cette obligation, il ne pourra reprocher par la suite une insuffisance professionnelle au salarié.

La formation a aussi pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de formation,
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du CPF (Loi du 5 mars 2014).

Le suivi d'une formation dans le cadre du plan de formation correspond à l'exécution du contrat de travail. Il en résulte que :

- toute heure de formation est considérée comme une heure de travail. Les heures de formation effectuées hors temps de travail doivent donner lieu à rémunération sous forme d'heures supplémentaires ou de récupération, sauf lorsqu'elles sont réalisées dans le cadre de l'accord interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991 ou à des fins de développement des compétences,
- tous les frais liés à la formation sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur refuse de prendre en

charge les frais de déplacement, le refus de formation est légitime,

- l'accident qui survient au salarié pendant la formation est un accident de travail. Toutefois, s'il survient à l'hôtel, ce n'est pas un accident du travail. Seuls ceux survenant pendant les heures de formation, qui sont celles au cours desquelles le salarié demeure sous l'autorité de l'employeur, sont des accidents du travail.

L'entreprise n'a pas d'obligation de reconnaître les compétences ou la qualification acquise par le salarié au cours de la formation. En revanche, elle aura l'obligation de les prendre en compte si les fonctions qui sont confiées au salarié nécessitent l'utilisation de ces compétences ou qualifications. Cette solution résulte du fait que la qualification du salarié est avant tout déterminée par son emploi et non par sa compétence personnelle.

Le congé individuel de formation (C.I.F.)

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter. Le CIF est ouvert sous conditions. Il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

C'est donc un droit à l'absence pour suivre une formation.

Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 11 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.

Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

À savoir : aucune condition d'ancienneté n'est exigée si le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique

et qu'il n'a pas suivi un stage de formation entre le licenciement et son réemploi.

Un délai de franchise minimum est imposé entre 2 CIF. Ce délai exprimé en mois est égal à la durée du précédent CIF (en heures) divisé par 12. Il ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans. Par exemple, pour un CIF à temps plein de 1 200 heures, le délai à respecter avant de pouvoir demander un autre CIF est calculé de la manière suivante : $1\ 200 \text{ (durée en heures du précédent CIF)} / 12 = 100$ (délai de franchise exprimé en mois), soit 8 ans et 4 mois. Ce délai est automatiquement réduit à 6 ans puisque c'est la limite supérieure du délai de franchise.

La durée minimale d'un CIF est de 30 heures. Néanmoins, il a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.

La durée du CIF est d'au maximum :

- 1 an pour une formation à temps plein
- 1 200 heures pour une formation à temps partiel.

Cette durée peut être augmentée par accord de branche ou d'entreprise.

La rémunération dépend du salaire mensuel brut du salarié.

Si le salaire brut est inférieur à 2 996,93 €, la rémunération est égale à 100 % du salaire antérieur.

Si le salaire brut est supérieur à 2 996,93 €, la rémunération est égale à :

- 80 % du salaire brut antérieur, si le congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures,
- 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant 1 an ou 1 200 heures.

Si le montant obtenu est inférieur à 2 996,93 €, c'est ce montant qui est versé.

Toutefois, pour certaines formations, la rémunération ne peut pas être inférieure à 90 % du salaire antérieur. C'est le cas s'agissant notamment des formations :

- sanctionnées par un titre ou

un diplôme de l'enseignement technologique homologué,

- ou répondant à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas du plan de formation.

La formation est rémunérée pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

Si la formation dépasse ces durées (cas des formations à temps partiel ou discontinuées), le salarié doit vérifier auprès de l'organisme collecteur de l'entreprise ou de Opacif qu'il peut obtenir une prise en charge.

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail, les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Les périodes de professionnalisation

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la suppression des périodes de professionnalisation à partir de 2019.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée rencontrant des difficultés particulières.

Cinq catégories de bénéficiaires potentiels sont visées :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les personnes dans la même situation après un congé parental,
- les bénéficiaires de l'obligation

d'emploi prévue à l'article L.5213-13 du Code du Travail, notamment les salariés ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés par la CDAPH. La période de professionnalisation peut se dérouler en dehors du temps de travail.

Le compte personnel de formation (C.P.F.)

Une loi (à venir) doit modifier le fonctionnement du CPF, en particulier l'alimentation qui se fera en euros et non plus en heures.

Le compte personnel de formation (CPF), est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Il recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

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 créer ou reprendre une entreprise.

D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité

sociale : Service en ligne pour créer son compte <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-privé/html/#/connexion>. Une fois votre compte créé en ligne, vous pouvez obtenir des informations sur l'utilisation du site : [moncompteformation.gouv.fr](https://www.moncompteformation.gouv.fr), par téléphone au 02 41 19 22 22, par messagerie depuis votre espace sécurisé.

Depuis le 15 mars 2017, il est notamment possible d'utiliser le CPF pour financer son permis B (préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que :

- l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte,
- et que le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

Pour être prise en charge, la préparation au permis B doit être assurée par un établissement agréé et déclaré en tant qu'organisme de formation.

Le CPF s'adresse à toute personne :

- salariée,
- fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique,
- membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée,
- conjoint collaborateur,
- à la recherche d'un emploi.

Utilisation des heures

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de Dif acquises et non utilisées doivent

être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (par exemple, sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015) du nombre total d'heures de Dif non utilisées au 31 décembre 2014.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son Dif sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle.

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'Opca collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ou l'Opacif si le CPF vient compléter

un Cif,

- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'Opca ou l'Opacif concerné, le salarié doit s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.



Frais de transport

Articles R3261-1 et suivants du code du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les agents de la Caisse des dépôts et consignations peuvent bénéficier d'une indemnité kilométrique vélo lorsqu'ils utilisent leur vélo personnel pour effectuer la totalité ou une partie seulement du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette indemnité est cumulable avec le remboursement d'autres abonnements de transports en commun ou vélo libre-service dès lors que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer les mêmes trajets. Le montant versé correspond au nombre de kilomètres parcourus multiplié par 0.25 cts). Le montant total annuel de cette indemnité est plafonné à 200€.

G comme...

Grève

Nous souhaitons rappeler l'existence de ce droit fondamental du travailleur hélas rarement utilisé à la CDC notamment par les salariés.

Le droit de grève est un droit constitutionnel prévu par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946, maintenu en vigueur par la Constitution du 4 octobre 1958. La loi ne détermine pas les modalités d'exercice du droit de grève dans le secteur privé, à l'exception des entreprises de transport public (certaines dispositions existent également dans le secteur public).

Ce sont les tribunaux qui ont construit le droit applicable et ont défini la grève comme une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles dont l'employeur a eu connaissance.

La grève peut concerner un bureau, un service, voire l'ensemble de l'entreprise, dès lors que le caractère collectif des revendications professionnelles est reconnu aux salariés grévistes.

Les salariés sous Convention collective de la CDC ne sont pas tenus de formuler un préavis de grève préalable au déclenchement de leur mouvement de protestation. Néanmoins, comme l'employeur doit avoir connaissance des revendications exprimées, un tract est généralement diffusé aux salariés et à la direction quelques jours avant la date du débrayage. Ceci permet parfois de débloquer rapidement une situation conflictuelle.

Pour qu'il y ait grève, il faut une cessation totale du travail, même si celle-ci est brève ou répétée.

Il est interdit de faire appel à des travailleurs temporaires, ou d'embaucher des salariés sous CDD pour remplacer des salariés en grève. La retenue sur salaire est strictement proportionnelle à la durée de la grève. Une retenue plus importante constituerait une sanction pécuniaire interdite.

Les grèves d'une durée inférieure à la journée sont généralement appelées « débrayages ». Afin de complexifier le calcul des retenues sur salaire, certains grévistes choisissent de fixer une durée de débrayage en minutes (59 minutes au lieu d'une heure).

Il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie des indications concernant l'exercice du droit de grève par les salariés. Il convient d'indiquer le montant des retenues effectuées sans préciser leur origine exacte, mais en utilisant une expression neutre, telle que « absence non rémunérée ».

L'exercice de la grève ne saurait donner lieu, de la part de l'employeur, à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. De même, aucun salarié ne peut être licencié ou sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

GROUPE

La CDC forme avec toutes ses filiales (plus de 500, comptant plus de 65 000 salariés), un groupe économique de longue date ; pourtant ce n'est que depuis mai 2001 qu'un amendement législatif lui a reconnu la qualité de groupe public d'intérêt général. Cette avancée est fondamentale pour les salariés : elle permet de reconnaître l'existence d'un bassin d'emplois commun et solidaire. À ce titre, les salariés du groupe, victimes d'un plan social devraient pouvoir être reclassés au sein du groupe. Hélas, la direction s'efforce de diminuer les conséquences sociales de cette avancée législative, notamment en matière de mobilité.

Conformément à cette loi, une instance de groupe a été instituée : le CMIC (voir **Instances de concertation**).

De même, au titre de cet accord, des délégués syndicaux de groupe ont été mis en place. Outre la négociation d'éventuels accords de groupe (mobilité, protection sociale...), ces délégués peuvent venir en appui aux représentants du personnel de chaque filiale. Ils peuvent se déplacer librement dans chaque implantation du groupe pour joindre les salariés.



H comme...

Handicap

Tout employeur ayant au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des handicapés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Hélas, trop peu d'employeurs satisfont cette obligation : au 31/12/2016, les entreprises publiques atteignent le ratio de 5,32 % (pour les trois fonctions publiques) une légère progression de +0,6 % depuis 2013.

À la Caisse des dépôts, les lignes bougent un peu, le ratio s'élève à :

- 5,89 % pour l'emploi direct (327 emplois directs),
- 7,16 % lorsque sont incluses les entreprises sous-traitantes.

Bien sûr, l'employeur doit normalement compenser le non-respect de cette obligation (6 %), soit par la conclusion de contrat de sous-traitance avec des entreprises employant du personnel handicapé (exemple : C.A.T), soit

en s'acquittant d'une indemnité.

La contribution annuelle permettant aux employeurs de s'acquitter de leur obligation d'emploi est fixée par bénéficiaire manquant à 500 fois le SMIC pour les entreprises comptant 750 salariés et plus.

Le versement est à adresser à l'Association nationale pour la gestion du Fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH). Nous ne sommes même pas sûrs que la CDC respecte cette obligation.

En dehors de l'obligation d'emploi, notons que diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public sont prévues par la loi. Pour l'essentiel, et sous réserve d'inventaire, la CDC observe généralement cette obligation.

À la suite de négociations avec les organisations syndicales, menées entre septembre 2012 et février 2013, la Caisse des Dépôts a décidé de conclure un

accord Handicap.

Renouvelé en janvier 2017, et signé par toutes les organisations syndicales, cet accord triennal a pour ambition de confirmer et dépasser les résultats précédemment atteints et repose sur 4 axes principaux :

- la pérennisation de l'effort de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés,
- l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap dans leur parcours professionnel par le biais, notamment, de dispositifs de compensation,
- le développement des dispositifs de maintien dans l'emploi en vue de réduire les désavantages induits par la situation du handicap,
- la sensibilisation des collectifs de travail à la thématique du handicap afin de garantir la création d'un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l'égard des travailleurs handicapés.

HARCÈLEMENT

La loi a confirmé récemment la jurisprudence qui avait été la première à définir la notion de harcèlement moral.

Le harcèlement moral est défini à l'article L1152-1 du Code du Travail en ces termes : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Le « harceleur » peut être un supérieur hiérarchique (90 % des cas) ou un collègue de travail. Il est coupable d'un délit pénal passible de 1 an de prison.

Le délit de harcèlement sexuel est défini et reconnu depuis plus longtemps dans le Code Civil et le Code du Travail : « Nul ne peut prendre en considération le fait qu'un

salarié a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

Toute infraction à cette disposition est punie d'un emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende, éventuellement assortie de l'affichage et de la publication du jugement de condamnation ».

Si vous-même ou un(e) de vos collègues, s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel, le mieux est d'en parler directement à un délégué du personnel ou à un représentant syndical. En ce domaine, la loi du silence est la pire des choses. N'attendez pas de vous enfoncer pour réagir !

Heures supplémentaires

Selon les lois AUBRY, toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine depuis le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés) à la demande de l'employeur, doivent donner lieu aux bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

La Convention collective modifiée par l'accord ARTT indique que si les heures supplémentaires ne constituent pas un mode normal de gestion de l'activité et qu'elles doivent être, par nature, limitées et exceptionnelles, elles sont néanmoins possibles pour les personnels soumis aux horaires collectifs sur demande écrite du supérieur hiérarchique.

- ☛ Sont considérées comme heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du cycle de travail.
- ☛ Le calcul des heures supplémentaires est effectué chaque semaine et globalisé sur le mois.
- ☛ Elles font l'objet d'un suivi individuel spécifique.

Cependant, compte tenu du système d'horaires personnalisés, aucune heure au-delà de la durée hebdomadaire du cycle n'est automatiquement majorable au titre d'heures supplémentaires, dès lors que le personnel a la possibilité de déterminer sa durée hebdomadaire de travail. Par conséquent, seules les heures effectuées sur demande expresse de la hiérarchie et en dépassement de la durée hebdomadaire du cycle pourront être considérées comme heures supplémentaires.

Si aucun besoin d'heures supplémentaires n'a été validé, la gestion du dépassement de l'horaire hebdomadaire ne pourra s'effectuer que dans le respect des règles des horaires personnalisés.

Par ailleurs, si, à la demande expresse de la hiérarchie, le personnel est amené à travailler en dehors des amplitudes (collectives et individuelles) de son service, le temps travaillé sera pris en compte sans automatiquement donner lieu à heures supplémentaires. Si, en fin de semaine, le temps de travail ainsi réalisé :

- donne lieu à dépassement de la durée hebdomadaire du cycle, il sera traité en heures supplémentaires,
- ne donne pas lieu à dépassement de la durée hebdomadaire du cycle, il sera intégré dans le compteur individuel avec une majoration de 25 %.

En tout état de cause, la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Modalité de compensation

Les heures supplémentaires sont récupérées nombre pour nombre conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions notamment au regard des taux de majoration des compensations, des repos compensateurs obligatoires ou du contingent réglementaire annuel des heures supplémentaires.

Toutefois, à la demande de la hiérarchie, elles peuvent être indemnisées totalement, ou partiellement dans les mêmes proportions.

Dès lors que l'intéressé dispose d'une durée de repos équivalente à une journée, la récupération doit intervenir dans un délai de 2 mois. En principe, elle doit être prise en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août, période neutralisée dans le calcul du délai de 2 mois précité, et ne peut être accolée aux congés annuels.

Situation des cadres au forfait

Les cadres soumis au forfait-jours (voir **Forfait**) font l'objet d'un décompte annuel en jours et ne peuvent donc avoir accès au dispositif d'heures supplémentaires.

! comme ...

INAPTITUDE

En fonction des conséquences de sa maladie, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à reprendre son emploi. Toutefois, il peut être déclaré apte à exercer d'autres fonctions. Dans ce cas, il peut bénéficier, sous conditions, d'un reclassement dans l'entreprise vers un emploi adapté à ses capacités physiques.

L'inaptitude est obligatoirement établie par un médecin du travail. Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

- réalisation d'au moins un examen médical, pour permettre d'échanger sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, sur la nécessité de proposer un changement de poste, et de connaître les observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser à l'employeur,
- réalisation d'une étude de poste,
- réalisation d'une étude des conditions de travail dans l'établissement (et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée),
- échange avec l'employeur, par tout moyen, pour connaître ses observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser.

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires. Il peut également demander à réaliser un deuxième examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

À l'issue de ces étapes, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste s'il constate :

- qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible,
- et que l'état de santé justifie un changement de poste.

Avis d'inaptitude

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude. Il doit lui en transmettre un exemplaire. L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications relatives au reclassement du salarié.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude :

- que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé,
- ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail. S'il refuse, il adresse au

salarié (ainsi qu'au médecin du travail) par écrit les raisons de son opposition.

Recours

Il est possible de contester la décision du médecin du travail devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail.

Reclassement du salarié

Lorsque l'inaptitude à reprendre l'emploi occupé précédemment est établie par le médecin du travail, l'employeur doit proposer un emploi approprié aux capacités. Toutefois, l'employeur est dispensé de rechercher un poste de reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne :

- que le maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour la santé du salarié,
- ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement.

La proposition de l'employeur prend en compte, après avis des délégués du personnel (DP) ou du comité social et économique (CSE) :

- les conclusions écrites du médecin du travail,
- et les indications qu'il formule sur les capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le médecin du travail formule des indications sur la capacité à bénéficier d'une formation susceptible de préparer le salarié à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment.

L'employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que :

- la mutation, l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants,
- ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles :

- dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus),
- et, si l'entreprise appartient à un groupe, parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Il est possible de refuser l'emploi proposé.

Délai

Aucun délai minimal ou maximal légal n'est imposé à l'employeur pour remplir son obligation.

Rémunération

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié au cours du 1^{er} mois de recherche d'un emploi (sauf si des dispositions conventionnelles contraires le prévoient).

En l'absence de reclassement et de rupture de contrat à l'issue de ce délai d'un mois, l'employeur doit verser le salaire correspondant à l'emploi que occupé avant l'inaptitude. Le versement se poursuit jusqu'au votre reclassement ou à la rupture du contrat.

Rupture

Le licenciement pour inaptitude peut être prononcé si l'une des conditions suivantes est remplie :

- refus de l'emploi proposé par l'employeur,
- Impossibilité justifiée de proposer un emploi,
- l'avis mentionne que le maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable pour la santé,
- l'avis mentionne que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

INDEMNITÉ

Voir Retraite, ou Licenciement ou Mobilité ou Congé.

Indice

Le suivi des rémunérations et de leur évolution individuelle (avancement, ancienneté) et collective éventuelle est exprimé en points d'indice. En fonction du résultat des Négociations Annuelles Obligatoires, la valeur de ce point d'indice peut évoluer

une ou plusieurs fois dans l'année.

Depuis fin 2010, aucun accord salarial n'a pu être signé.

En effet, la direction fait obstacle à toute augmentation collective de la valeur du point, donc aucune augmentation de la valeur

du point en 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2017.

Pour s'aligner sur l'augmentation du point d'indice de la fonction publique la direction a décidé unilatéralement de l'augmentation de l'indice pour les salariés en 2016, il est donc à 6,3247€.

Inspection du travail

Rattaché à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), l'inspection du travail est chargée de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au régime du travail. Dans un certain nombre de domaines, elle dispose d'un pouvoir de décision.

La compétence des inspecteurs du travail s'étend à la quasi-totalité des entreprises et établissements. Sont visés l'ensemble des établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. L'inspecteur du travail a donc compétence pour ce qui concerne les salariés sous Convention collective de la CDC.

Si l'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir de contrôle et de décision dans des champs limités, il a aussi un rôle de conseil et de conciliation, tant vis à vis du salarié que de l'employeur. À ce titre, il est permis à tout salarié souhaitant un conseil ou un éclaircissement de prendre rendez-vous ou de se rendre à la permanence de l'inspection du travail compétente.

L'inspection du travail du siège de la CDC (Paris 7^{ème}) a une compétence nationale sur l'Établissement Public, les inspections du travail locales limitant généralement leurs interventions dans le cadre des chantiers (ex : désamiantage) ou des accidents du travail.

Pour trouver l'adresse des Inspections du travail des principales implantations de la CDC-Établissement Public :

<http://cdcmedia.serv.cdc.fr>

INSTANCES SOCIALES DE CONCERTATION

Les lois Macron ont largement modifié les instances de concertation et de représentation à la CDC avec un large soutien de la direction. Ainsi une instance unique a été créée, ersatz d'un Comité Social et Économique tel que le prévoit le code du travail pour toutes les entreprises.

Le Comité Unique de l'Établissement public (CU)

Cette instance a été créée en juillet 2018 ; nous énoncerons donc les principes prévus de son fonctionnement.

Elle est uniquement consultative, est informée et donne son avis sur toute question touchant l'organisation et la marche de l'Établissement, pour les personnels fonctionnaires et les salariés sous Convention collective.

Des Comités Locaux Uniques (CLU) existent sur les sites de l'Île-de-France, de Bordeaux et Angers, pour les questions touchant à l'organisation ou au fonctionnement des services rattachés à ces implantations locales.

Le C.U. dispose de compétences et d'attributions moindres qu'un comité social et économique.

Pour connaître les représentants de la CGT aux différents C. U. et C.L.U. consulter le site www.cgtcdc.fr.

Il existe plusieurs commissions permanentes au C.U. :

- une commission pour les agents de droit public et CANSSM, qui a pour objet de travailler et faire des propositions sur tout ce qui touche spécifiquement les fonctionnaires.
- une commission des droits privés qui a pour objet de travailler et faire des propositions sur tout ce qui touche

spécifiquement les salariés de droit privé.

- une commission santé sécurité et conditions de travail (Cf. CSSCT) qui reprend en partie les attributions des CHSCT.
- une délégation des salariés de droits privés (Cf. DDP) qui reprend les attributions des Délégués du personnel.

Le Comité Technique National (CTN)

Cette instance n'existe plus à compter de décembre 2018. Elle est remplacée par le Comité unique de l'Établissement public.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Cette instance n'existe plus à compter de décembre 2018.. Ces attributions sont en partie reprises par le CSSCT.

Le comité de santé, de sécurité et des conditions de travail (C.S.S.C.T.)

Le C.S.S.C.T. est obligatoirement consulté et émet un avis sur :

- le règlement intérieur et les notes de service ou tout autre document portant prescription générale et permanente dans les matières relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail,
- le rapport et le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail,
- toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- les mesures en faveur des accidentés du travail et des handicapés,
- le plan d'adaptation en cas de mutation technologique,
- la prévention du harcèlement moral, de l'alcoolisme etc.

Sur tous ces points, le C.S.S.C.T. dispose à la fois d'attributions de contrôle, de suivi et de prévention.

Enfin, et c'est très important, le membre du C.S.S.C.T. qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail, en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité ou sur le Registre d'Hygiène et de Sécurité électronique.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le membre du C.S.S.C.T. qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le C.S.S.C.T. est réuni d'urgence et au plus tard dans les 24 heures.

En plus du C.S.S.C.T. central (également compétent pour les DR), il existe des C.S.S.C.T. locaux en Ile-de-France, à Bordeaux et à Angers. Les membres des C.S.S.C.T. procèdent à des visites régulières des services et locaux.

Cette instance est une commission de l'instance unique du personnel fonctionnaires, salariés sous Convention collective et statutaires

Pour connaître les représentants de la CGT au C.C.S.C.T. consulter le site www.cgtcdc.fr.

Le comité mixte d'information et de concertation du groupe Caisse des dépôts (C.M.I.C.)

Il s'agit de l'équivalent d'un comité de groupe concernant l'ensemble des salariés de la CDC et de ses filiales (CNP, Informatique CDC, SNI, CDC entreprise, ICADE...).

Toutefois, la Direction a limité son périmètre social aux seules filiales directes et sous-filiales, excluant de fait un grand nombre de salariés. Pour un groupe de

70000 travailleurs, seuls 24000 sont représentés dans le cadre du CMIC. Présidé par le directeur général, il comprend 24 représentants du personnel issus de la CDC et de ses différentes filiales. Le CMIC est compétent pour évoquer toute information relative à la stratégie, aux résultats, à l'emploi au niveau du groupe CDC ou éventuellement d'une de ses filiales.

Le secrétaire est élu par les représentants du personnel au C.M.I.C. et est actuellement CGT.

Chaque organisation syndicale représentative désigne son représentant syndical au C.M.I.C.

Pour connaître les représentants de la CGT au C.M.I.C. consulter le site www.cgtcdc.fr.

Les délégués syndicaux du groupe CDC

Ils sont chargés de négocier les accords collectifs au niveau du groupe CDC, comme par exemple celui sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ou celui sur la mobilité dans le groupe.

Ils représentent les organisations syndicales auprès de la direction générale du groupe et de chaque employeur en l'absence de représentation syndicale au niveau de l'entité.

Le nombre de délégués syndicaux de groupe dépend de la représentativité des organisations syndicales dans le périmètre des de l'Etablissement public et des filiales composant le groupe CDC.

Pour connaître les délégués syndicaux de groupe de la CGT, consulter le site www.cgtcdc.fr.

INTÉRESSEMENT

Selon le Code du Travail, l'intéressement est une rémunération collective présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise.

La Caisse des dépôts est dotée d'un accord d'intéressement triennal. La fixation des objectifs et les seuils de déclenchement des niveaux d'intéressement sont obligatoirement négociés chaque année et donnent lieu à un accord d'avenant annuel. Cet avenant doit être déposé à la DIRECCTE avant le 30 juin de l'année N et N+1.

Aux termes de cet accord, l'intéressement est réservé aux seuls personnels titulaires d'un contrat de travail sous réserve qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté. Il est dû à tout salarié quittant la CDC quel que soit le motif de son départ sous réserve de la condition précédente.

L'intéressement est fondé sur l'atteinte collective et aléatoire d'objectifs définis au niveau des unités de travail et au niveau de l'ensemble de l'établissement. Les objectifs sont assortis d'un coefficient de pondération selon leur importance.

Le niveau d'atteinte de chaque objectif doit être précisément mesuré.

La prime d'intéressement versée individuellement est proportionnelle pour 45 % au salaire de référence du salarié et pour 55 % à son taux de présence. Suivant la formule « simple » suivante :

$$PII = [(MI \times 45\%) \times (SI / MS)] + [(MI \times 55\%) \times (TPI / MTPI)]$$

PII : Prime d'Intéressement Individuelle

MI : Masse d'Intéressement

SI : Salaire Individuelle du bénéficiaire dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale

MS : Masse Salariale de référence (comme dit la Direction « somme des salaires individuels de tous les bénéficiaires de l'intéressement »)

TPI : Temps Présence Individuelle (comme dit la Direction « nombre de jour individuel de présence »)

MTPI : Masse des Temps de Présence Individuelle (somme des TPI ou comme dit la Direction « nombre de jours total de présence des bénéficiaires de l'EP »)

Le temps partiel ainsi que les absences, notamment la consommation de la fameuse 12^{ème} journée dite d'autonomie, donnent lieu à une minoration de l'intéressement.

☛ Ne sont pas décomptés du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement, selon le texte régissant les salariés intéressés:

- les congés payés annuels légaux et conventionnels (jours DG),
- les jours ATT (jours d'aménagement du temps de travail) lorsque l'engagement interne de service ayant retenu un cycle d'activité à 35 heures a organisé le travail sous forme de semaines de 4 jours,
- les absences pour événements familiaux dont la liste est définie aux annexes n°2 et n°2 bis (voir ci-dessous),
- les autorisations d'absences pour motif syndical, les heures légales et conventionnelles de délégation,
- les jours de récupération sur crédits d'heures et ceux prévus par le titre VI du protocole d'accord ARTT,
- les jours fériés et chômés,
- les jours RTT,
- les absences au titre de la maternité et de l'adoption visées à l'article L.122-26 du Code du Travail,
- le congé de naissance visé à l'article 89-2 de la Convention collective des salariés de la CDC,
- le congé de paternité créé par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 relative au financement de la Sécurité Sociale pour 2002,

- les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- les autorisations d'absences liées à une mobilité géographique au sein du groupe,
- les absences liées à des actions ou stages de formation professionnelle à l'exclusion du congé individuel de formation,
- les absences pour l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme,
- les congés pris au titre d'un compte épargne temps,
- les absences pour l'accomplissement des fonctions de témoin et de juré d'assises,
- les jours de grève,
- les absences pour réserve militaire,
- les absences pour l'exercice de fonctions d'élus municipaux.

☛ Liste des absences pour événements familiaux neutralisées au titre de l'intéressement:

- mariage du salarié ou PACS (dans la limite de 5 jours ouvrés),
- naissance ou adoption (3 jours ouvrés),
- décès du conjoint, père ou mère (dans la limite de 3 jours),
- décès d'un enfant du salarié (3 jours : 1 jour pour obsèques et 2 jours pour démarches à prendre dans l'année suivant la date du décès),
- décès des beaux-parents du salarié (dans la limite de 2 jours ouvrés),
- mariage ou PACS d'un enfant (dans la limite d'1 jour ouvré),
- mariage ou PACS du frère ou de la sœur du salarié (dans la limite d'1 jour ouvré),
- communion ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) du salarié (1 jour ouvré).

À titre d'exemple, et sur la base d'un taux d'atteinte des objectifs d'au moins 98 %, le niveau d'intéressement varie pour une personne sans absence entre 1 050 € (525 € au titre de la rémunération et 525 € au titre du temps de présence) pour un salaire de 20 000 € et 2 624 € (1 312 € au titre de la rémunération et 1 312 € au titre du temps de présence) pour un salaire de 50 000 €.

Attention! Depuis 2018, le versement de l'intéressement est automatiquement fait sur le plan d'épargne entreprise du salarié. Si vous voulez l'affecter sur le PERCO ou le toucher avec le salaire, vous devez expressément en faire la demande auprès de l'employeur avant la période de versement (pour la CDC avant fin mars). Il n'y a aucune possibilité une fois l'intéressement versé sur le PEE de pouvoir récupérer le montant sauf dans les cas prévus par le PEE (cf. PEE)

La gestion du versement de l'intéressement se fait à la CDC via l'outil SESALIS de gestion du PEE et du PERCO.

À savoir, les sommes perçues à ce titre sont assujetties aux contributions sociales et fiscales; elles sont défiscalisées si elles sont affectées sur le PEE ou le PERCO

La CGT est pour une répartition égalitaire de l'intéressement. La loi autorise un taux d'intéressement de 20 % de la masse salariale, la marge de progression est suffisamment grande pour pouvoir attribuer à tous le maximum de l'intéressement distribué tout en gardant une marge de négociation.

De plus, elle a obtenu, en 2014, la neutralisation des jours d'absences pour enfants malades dans le cadre de l'égalité femmes hommes.

Invalidité

Selon les termes de la Convention collective de la Caisse des Dépôts, les classements en invalidité sont décidés par la Sécurité Sociale.

- Le classement en invalidité de 1^{ère} catégorie autorise l'assuré social à exercer une activité professionnelle réduite (voir **Inaptitude**).
- Le classement en invalidité de 2^{ème} catégorie ne permet pas à l'assuré social d'exercer une activité professionnelle même réduite.
- Le classement en invalidité de 3^{ème} catégorie ne permet pas à l'assuré social d'exercer une activité professionnelle même réduite et nécessite, en outre, d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante.

Un classement en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} niveau suspend le contrat de travail.

Le salarié perçoit directement de la Sécurité Sociale et de l'organisme de prévoyance obligatoire les diverses indemnités qui lui sont dues. En contrepartie, le maintien du salaire par la CDC est interrompu.

Suite au classement en invalidité 2 et 3, la direction des ressources humaines dont il dépend peut convoquer le salarié devant le médecin du travail afin de déterminer son inaptitude professionnelle.

Lorsque les conclusions du médecin du travail indiquent une inaptitude totale et définitive à tout poste de l'Établissement Public, la direction a la possibilité de rompre le contrat de travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au licenciement pour inaptitude professionnelle.



IPSEC

L'employeur CDC a souscrit un contrat de prévoyance collective à adhésion obligatoire avec l'IPSEC.

Celui-ci couvre les actes médicaux courants (consultations, pharmacie etc.), la maternité, l'hospitalisation médicale ou chirurgicale, les frais de transport (ambulance, taxis), les frais dentaires et d'optique, les frais d'appareillage, les cures plus une garantie de capital en cas de décès ou d'invalidité dans le cadre de trois options (A,B,C) ainsi qu'un forfait de 160€ pour les médecines douces (ostéopathie, acupuncture, homéopathie).

L'accord intervenu en 2001 a permis de renforcer la prise en charge des frais liés à cette couverture pour les retraités qui auparavant se retrouvaient démunis une fois qu'ils avaient quitté

la CDC. L'avenant n°1, signé en décembre 2008 a renouvelé pour un an la couverture santé (hors prévoyance) pour les retraités et leurs ayants-droits.

À la demande des délégués syndicaux CGT, le tiers payant VIAMEDIS a été mis en place et donc sur présentation de votre carte auprès des responsables ou organismes de santé vous êtes dispensés de l'avance des frais (médicaments en pharmacie, laboratoire, actes radiologiques, actes infirmiers, soins et consultations (internes et externes) des hôpitaux et cliniques, etc.). Toutefois, le tiers-payant ne couvre que la prise en charge du ticket modérateur et des actes ou frais de santé dont le remboursement est pris en charge par la Sécurité Sociale.

À la demande des délégués syndicaux CGT, la direction a

intégré dans le contrat IPSEC la prise en charge de l'orthodontie adulte depuis 2011.

Depuis 2017 la CDC a souscrit un contrat responsable avec l'IPSEC comme l'incite à le faire la loi (pour tout contrat dit non responsable la part employeur est considérée comme un avantage en nature à intégrer dans la rémunération de base).

Ainsi le contrat de base limite en montant certains remboursements en contrepartie d'une cotisation moins élevée.

Pour obtenir les garanties maximales le salarié doit demander à souscrire à une surcomplémentaire pour laquelle l'employeur ne participe au financement (la cotisation de 0,7% du salaire à la charge du seul salarié). Le taux global de cotisation (base + surcomplémentaire) reste inférieur à celui de 2016.



J comme...

Jours fériés

On compte actuellement en France 11 jours de fête auxquels la loi ou des textes réglementaires ont attribué le caractère de fêtes légales: le Jour de l'An (le 1^{er} janvier), le lundi de Pâques, le 1^{er} mai (fête du travail), l'Ascension, le 8 mai (Armistice de la seconde guerre mondiale), le lundi de Pentecôte, le 14 juillet (Fête nationale), le 15 août (Assomption), le 1^{er} novembre (Toussaint), le 11 novembre (Armistice première guerre mondiale), le 25 décembre (Noël).

Suite à la canicule de l'été 2003 qui avait entraîné le décès de 15 000 personnes, par incurie gouvernementale, Jean-Pierre Raffarin a eu l'idée lumineuse de supprimer à partir de 2005, au titre de la solidarité, un jour férié, le lundi de Pentecôte, au bénéfice exclusif des employeurs qui eux ne furent pas sollicités.

Bien que la suppression de cette journée ait fait rapidement l'objet d'aménagements divers dans d'autres entreprises, la CDC a respecté cette suppression jusqu'en 2008 inclus.

Pour 2009, la Direction a décidé arbitrairement que le lundi de Pentecôte redeviendrait férié.

En compensation, le temps de travail a été augmenté de 7h00 de la façon suivante :

- agents au décompte horaire : augmentation du temps de travail annuel de 7h00, à raison de 1h45 par trimestre (ce temps est proratisé pour les agents à temps partiel) déduite du compte à la fin du dernier mois du trimestre en cours,
- cadres relevant du forfait-jours « comité de direction » : suppression d'un jour « DG »,
- agents au forfait 209 ou 218 jours : suppression d'un jour RTT.

Certains jours locaux qualifiés de fériés s'ajoutent: les jours fériés selon le droit local d'Alsace-Moselle et ceux particuliers aux départements d'Outre-mer dont le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage.

Outre ces jours fériés, des autorisations d'absences peuvent être accordées aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leurs confessions (voir **Absence**).

Selon l'accord ARTT de la CDC, si le nombre de jours fériés est inférieur à 8, la différence transformée en heures vient en diminution du temps de travail.

Attention: Le gouvernement Macron pense sérieusement à refaire le coup du lundi de pentecôte.

JOURS OUVRÉS OU JOURS OUVRABLES

La loi prévoit le décompte en jours ouvrables (susceptibles d'être travaillés, à l'exception du repos dominical) mais certaines entreprises préfèrent calculer en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés.

Elles doivent alors appliquer l'équivalence: 5 jours ouvrés = 6 jours ouvrables (le congé payé de 5 semaines de 6 jours ouvrables, soit 30 jours ouvrables, devient alors un congé

de 5 semaines de 5 jours ouvrés, soit 25 jours ouvrés). C'est le cas pour les personnels de l'Établissement Public.

Cette méthode de calcul a l'avantage d'éviter des différences de traitement entre les salariés, suivant qu'ils partent en congé par semaines groupées, ou fractionnent à l'extrême la durée de leurs congés.

Les salariés peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en jours ouvrés si ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables.

JOURS RTT

L'attribution de jours dits de RTT résulte en fait de la mise en œuvre de la réduction légale hebdomadaire du temps de travail à 35 heures sur une base annualisée de 1 600 heures (non inclus la journée de solidarité).

Ainsi, l'accord ARTT de la CDC définit un régime horaire hebdomadaire de droit commun de 37h30 (soit 2h30 de plus que la durée légale hebdomadaire). L'accord ARTT que nous n'avons pas signé (et pour cause) fixe à 11 le nombre de jours RTT correspondant à cette différence. Un simple calcul démontre qu'en fait l'écart est de 15 jours.

Les dispositions prévues par la Convention collective révisée (version 2002 signée) intègre le nombre de jours RTT en fonction du cycle de travail :

- 11 jours pour 37h30,
- 16 jours pour 38h30,

- 2 jours pour 35 heures,
- 11 jours pour le cycle à 25 heures.

Ces jours RTT s'acquèrent au prorata du temps de travail effectif réalisé sur l'année civile. Ils sont proratisés comme les congés annuels sur la base de la quotité du régime de travail à temps partiel.

Toutes les absences de quelque nature que ce soit (à l'exception des temps de délégation syndicale, temps de trajet, examens médicaux, formation professionnelle...) viennent amputer les droits à jours RTT. Il en est ainsi des congés maladie, maternité... ce qui est contraire au droit du travail qui les considère comme du temps de travail effectif.

La « règle d'amputation » est relativement simple et totalement scandaleuse notamment lorsqu'elle est appliquée suite à un congé maladie ou de maternité, 30 mn par jour d'absence

sont enlevées pour les cycles inférieurs ou égaux à 37h30 et 42 mn pour les cycles à 38h30.

Par exemple, pour 6 jours d'absence dans l'année c'est 3h00 de droit qui sont enlevées dans le premier cas et 4h12 dans le second. À partir de 15 jours ouvrés d'absence, le crédit RTT est amputé d'une journée.

Les jours RTT sont pris à l'initiative des personnels avec accord de la hiérarchie, à l'exception d'un nombre X de jours par an déterminés par le Directeur général (ces jours peuvent correspondre à des ponts consécutifs ou précédents des jours fériés). Ils doivent être pris sur l'année civile (pas de report) à raison d'un quota semestriel. Ils peuvent être pris sous forme de demi-journées ou de journées et accolés à des congés annuels, conventionnels ou des récupérations de crédit d'heure.

K comme...

Kalamazoo

Sa définition exacte est la suivante: classeur réunissant les bulletins trimestriels des élèves d'une classe.

Il s'agit aussi, dans certaines filiales de la CDC qui jouent le jeu de la transparence, d'un classeur trimestriel de l'ensemble des rémunérations des salariés.

Plusieurs demandes ont été faites par la CGT pour obtenir cet outil, mais à priori, cela ne convient pas aux autres organisations syndicales (J! Ha! Transparence, transparence !)

L comme...

LICENCIEMENT

Les lois Macron ont modifié certaines dispositions pour éviter à l'employeur de faire des erreurs lors de la rédaction de la lettre de licenciement, et sur les montants d'indemnité pour le salarié en cas de licenciement sans cause (Merci MACRON !)

Selon le Code du Travail, tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux, c'est à dire un motif :

- établi : le motif allégué doit être matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé, lié à l'exécution du contrat de travail et tenant soit à la personne du salarié ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation ou au bon fonctionnement de l'entreprise,
- objectif : le motif ne doit pas être la manifestation d'un mouvement d'humeur de l'employeur mais doit tenir soit à la personne même du salarié, soit encore à l'organisation de l'entreprise,
- exact : les griefs reprochés au salarié doivent avoir un contenu vérifiable, sérieux, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat. Mais la cause sérieuse ne se confond pas avec la faute grave.

Cette exigence d'une cause réelle et sérieuse concerne les licenciements disciplinaires ou pour motif personnel, mais également les licenciements économiques.

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement individuel doit, quelles que soient la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié :

- convoquer le salarié à un entretien préalable,
- notifier le licenciement par lettre recommandée avec AR,
- respecter le préavis.

Les dispositions concernant la procédure de licenciement sont d'ordre public, et le salarié ne peut, par avance, renoncer à en bénéficier.

Préavis

La Convention collective de la CDC précise qu'à « l'exception des cas de licenciement disciplinaire pour faute grave ou lourde, la résiliation du contrat de travail à l'initiative de la direction ouvre droit pour le salarié à un préavis fixé à :

- 3 mois pour les cadres,
- 2 mois pour les techniciens supérieurs.

À l'exception des cas de licenciement disciplinaire pour faute grave ou lourde, le salarié peut être dispensé, sur décision de la direction, d'exécuter tout ou partie de son préavis. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis, qui correspond au salaire qu'il aurait effectivement perçu, s'il avait travaillé pendant cette période. Il est radié des effectifs au terme de ce préavis non effectué.

À l'inverse, lorsque le salarié est dispensé d'effectuer tout ou partie de son délai-congé et lorsqu'il en a fait la demande, adressée à la direction des ressources humaines dont il dépend, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre émargement, il est radié des effectifs et le paiement des salaires est interrompu à compter du jour de cessation effective de ses fonctions.

Le salarié licencié qui, en cours de préavis, trouve un nouvel emploi, sera autorisé à quitter son poste de travail. À cet effet, il est tenu d'en informer la direction des ressources humaines dont il dépend par écrit (lettre remise en mains propres contre décharge) au moins 2 jours ouvrés avant la date à laquelle il entend rompre son contrat de travail.

La rémunération de la période de préavis prendra fin à la date de la cessation effective des fonctions entraînant rupture du contrat de travail.

Sauf cas de licenciement pour faute lourde, le salarié licencié bénéficie pendant son préavis d'une autorisation d'absence pour recherche d'emploi limitée à 50 heures par mois.

Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave et lourde, le licenciement donne lieu au paiement d'une indemnité due à tout salarié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté (enfin, la loi Macron a abaissé l'ancienneté de 1 an à 8 mois ...).

L'indemnité prévue dans le code du travail est de $\frac{1}{4}$ de salaire brut par année d'ancienneté (jusqu'à la 10^{ème} année) + $\frac{1}{3}$ de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de la 10^{ème} année.

Cette règle s'appliquera pour les salariés d'une ancienneté inférieure à 1 an (soit $\frac{1}{4}$ de salaire brut au prorata temporis), pour les autres, la Convention collective CDC détermine l'indemnité sur la base du salaire annuel brut (indice x valeur du point x 13) évalué au jour du départ ou du salaire annuel brut forfaitaire comprenant le cas échéant le supplément familial, l'allocation forfaitaire et les primes versées mensuellement. Cette indemnité est fixée à $\frac{1}{24}$ ^{ème} de cette base par année d'ancienneté à la CDC ou dans l'une de ses filiales.

Licenciement pour motif économique

La direction doit rechercher, avant notification, toutes les possibilités de reclassement dans le groupe CDC. Les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique bénéficient, sur leur demande, d'une priorité de réembauche correspondant à leur qualification pendant une année à compter de la date d'échéance du préavis.

Lois

Nous citerons ici deux lois importantes concernant la CDC et son personnel de droit privé notamment.

La Caisse des dépôts et consignations est un Établissement Public employant des personnels ayant le statut de fonctionnaire de l'État. Toutefois, afin de permettre l'appropriation de certaines compétences au sein de l'établissement, celui-ci est autorisé, dans certaines conditions, à recruter des personnels relevant du droit privé.

☛ La loi n°96-452 a fixé ces conditions particulières, tout en permettant la régularisation des salariés précédemment recrutés par la CDC.

Article 34 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996 :

«...la Caisse des Dépôts et consignations est en outre autorisée à employer, sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels lorsqu'ils ont été recrutés avant la date de promulgation de la présente loi par le GIE BETAM et affectés avant cette date dans ses services. Elle est également autorisée à recruter dans les mêmes conditions des agents contractuels lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient. L'emploi des agents mentionnés à l'alinéa précédent n'a pas pour effet de rendre applicables

à la CDC les dispositions du Code du travail relatives aux comités d'entreprises.»

C'est le décret du 13 juillet 1998 qui a précisé la liste des catégories d'emplois susceptibles d'être occupés par des salariés sous Convention collective.

Le décret 2018-449 du 5 juin 2018 détermine les instances de concertation propres à la CDC, compte tenu de la mixité des statuts.

☛ La loi n°2008-776 du 4 Août 2008 modifiant le Code Monétaire et Financier

Article 151 de loi n°2008-776 du 4 Août 2008 (article L518-2 du Code Monétaire) :

«La Caisse des dépôts et consignations et ses filiales constituent un groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Ce groupe remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'État et les collectivités territoriales et peut exercer des activités concurrentielles.

La Caisse des dépôts et consignations est un établissement spécial chargé d'administrer les dépôts et les consignations, d'assurer les services relatifs aux caisses ou aux fonds dont la gestion lui a été confiée et d'exercer les autres attributions de même nature qui lui sont légalement déléguées. Elle est chargée de

la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite. Elle contribue également au développement économique local et national, particulièrement dans les domaines de l'emploi, de la politique de la ville, de la lutte contre l'exclusion bancaire et financière, de la création d'entreprise et du développement durable.

La Caisse des dépôts et consignations est un investisseur de long terme et contribue, dans le respect de ses intérêts patrimoniaux, au développement des entreprises.

La Caisse des dépôts et consignations est placée, de la manière la plus spéciale, sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative. Elle est organisée par décret en Conseil d'État, pris sur la proposition de la commission de surveillance.»

Articles 1 et 2 de l'ordonnance n°2005-389 du 28 Avril 2005 (transfert des agents de la CANSSM et droit d'opter pour la Convention collective de la CDC) :

«[...] les contrats de travail des salariés de la Caisse autonome nationale de la Sécurité Sociale dans les mines sont transférés collectivement à la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1^{er} mai 2005. Les droits de l'employeur précédemment exercés au

nom de la Caisse autonome nationale de la Sécurité Sociale dans les mines par son président, son directeur et son conseil d'administration ou les obligations lui incombant à ce titre sont exercés par les instances compétentes de la Caisse des dépôts et consignations ou incombent à celles-ci à compter de cette date.

Les dispositions suivantes sont applicables aux salariés dont les contrats de travail sont transférés :

Les intéressés conservent le bénéfice des droits et garanties prévus par le statut de la caisse autonome nationale en vigueur à la date du transfert, notamment en ce qui concerne le déroulement de leur carrière et les garanties disciplinaires. Ils demeurent affiliés aux ré-

gimes d'assurance maladie, maternité et vieillesse dont ils relevaient à la date du transfert de leur contrat de travail et soumis aux obligations en résultant.

Tout agent mentionné au 1^o peut demander à bénéficier de la Convention collective de la Caisse des dépôts et consignations. Cette option à titre irrévocable s'exerce selon des modalités qui sont fixées par arrêté du ministre chargé de la Sécurité Sociale et du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. L'exercice de cette option ne peut être une condition préalable à l'accès ultérieur à un autre emploi au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Les droits à pension dans le régime de retraite acquis par l'intéressé antérieurement à la date

d'effet de son intégration à la Convention collective restent régis par le statut de la caisse autonome nationale en vigueur à la date du transfert.

1. Le contrat de travail ne pourra être rompu à l'initiative de la Caisse des dépôts et consignations qu'en cas de mise à la retraite, d'invalidité, d'accident du travail ou de sanction disciplinaire.

2. Les agents pourront être mis par la Caisse des dépôts et consignations à disposition de la caisse autonome nationale pour l'exercice de missions autres que celle relative à la gestion de l'assurance vieillesse et invalidité du régime minier, selon les modalités fixées par une convention à conclure entre les deux caisses. »



M comme...

Maladie

Quelques repères issus du droit du travail

Lorsqu'il est en arrêt de travail pour maladie, le salarié doit :

- informer son employeur, dans les plus brefs délais, des motifs et de la durée probable de son absence,
 - justifier de son absence en adressant à l'employeur un certificat médical. En l'absence de dispositions conventionnelles expresses quant au délai de prévenance à respecter, le délai est de 48 heures. En aucun cas, le retard apporté par un salarié à l'envoi du certificat médical ne peut être interprété comme une volonté non équivoque de démissionner : il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture en mettant en œuvre la procédure de licenciement. En cas de litige, c'est aux juges d'apprécier,
 - s'abstenir de travailler : exercer une activité pour le compte d'un autre employeur ou pour son propre compte pendant un arrêt de travail pour maladie constitue un acte de déloyauté justifiant le licenciement pour faute grave du salarié,
 - reprendre le travail à la date prévue.
- Le salarié qui n'informe pas son employeur de la prolongation de son arrêt maladie ou qui ne reprend pas le travail commet une faute susceptible de justifier son licenciement. Cependant, le fait pour le salarié de ne pas reprendre le travail sans aviser l'employeur de son état de santé n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail.

La Convention collective de la CDC indique pour sa part que le salarié qui se voit prescrire un arrêt de travail doit en informer son responsable hiérarchique dès le 1^{er} jour d'incapacité de travail, sauf cas de force majeure. Il communique également la durée prévisible de son absence.

Il est, par ailleurs, tenu de fournir dans un délai de 48 heures ouvrables, le cachet de la poste faisant foi, un arrêt de travail attestant de son incapacité temporaire de travail.

Ces dispositions s'appliquent pour tout arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, quelle que soit la durée de cet arrêt même s'il est de très courte durée. Le non-respect de ces règles est susceptible d'entraîner l'interruption du versement du salaire.

Prise en charge de l'arrêt de travail

Le salarié, pendant son absence pour maladie ou accident de la vie privée, continue de percevoir intégralement son salaire s'il remplit les conditions légales pour bénéficier de la prise en charge financière de la Sécurité Sociale et qu'il justifie d'au moins 6 mois d'ancienneté (de date à date).

La CDC est alors subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et, le cas échéant, celles servies par l'organisme de prévoyance complémentaire.

La détermination du salaire à maintenir est effectuée sur la base de la période de référence retenue par la Sécurité Sociale en matière de maladie et d'accident de la vie privée.

L'indemnisation perçue ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu net global de substitution supérieur au salaire net qu'il

aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période. Toutefois, lorsque le montant des indemnités journalières versées au titre de la maladie par la Sécurité Sociale et l'organisme complémentaire est à lui seul supérieur au salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, la différence reste acquise au salarié.

La durée de la prise en charge financière par la Sécurité Sociale varie selon l'importance et la durée de la maladie conformément aux dispositions prévues par le Code de la Sécurité Sociale, ce qui a un impact sur la prise en charge financière par l'employeur en cas d'arrêts de travail successifs de courte durée.

En ce qui concerne les affections graves entraînant une incapacité de travail dont la durée est continue et supérieure à 6 mois, la CDC indemnise le salarié dans la limite de 36 mois consécutifs.

En tout état de cause, la CDC interrompt le versement du salaire dès lors que le salarié ne peut plus prétendre aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale au titre de la maladie.

Les arrêts de travail pour maladie et accident de la vie privée, ainsi que ceux pour accident de travail et maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail.

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée ou professionnelle est tenu de déclarer à la direction des ressources humaines dont il dépend (et à la Sécurité Sociale) son lieu de convalescence/repos, si celui-ci est différent de son domicile habituel (domicile déclaré à l'employeur et à la Sécurité Sociale).

Contre-visite médicale

En contrepartie de la prise en charge financière de l'arrêt de travail, la CDC est autorisée à pratiquer une contre-visite médicale. Le maintien intégral du salaire pendant l'arrêt de travail est ainsi subordonné aux résultats de la contre-visite médicale organisée par l'employeur.

Attention, la CDC est en droit de communiquer au médecin contrôleur de son choix les coordonnées personnelles du salarié (nom et adresse), sans que cette information porte atteinte à la vie privée du salarié. La CDC n'est, en aucun cas, tenue d'informer préalablement le salarié, pour lequel la contre-visite est demandée.

La contre-visite peut notamment porter sur :

- l'opportunité de l'arrêt de travail,
- la durée de l'arrêt,
- le respect par le salarié des heures de sorties autorisées par le médecin traitant.

S'il y a contradiction entre les avis du médecin traitant, du médecin de l'employeur et la demande du salarié, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager, et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur supporte, dans ce cas, les honoraires du troisième médecin.

S'il y a contradiction entre les avis des médecins (traitant et contrôleur), le salarié peut rester en arrêt maladie, il percevra, dans ce cas, les seules indemnités journalières de Sécurité Sociale. Le complément de salaire versé par la CDC est interrompu après information du salarié.

Lorsque le salarié refuse de se soumettre à la contre-visite ou est absent de son domicile ou de son lieu de convalescence/repos si celui-ci est différent de son domicile habituel, le maintien du salaire est interrompu après information du salarié sauf s'il fournit les justificatifs de son absence.

Dans ce cas, seule la partie correspondant au paiement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale sera versée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, **un salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.**

Maternité

De façon générale, la salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Elle a droit à un congé de maternité dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants.

Pour élever l'enfant, le père ou la mère peut demander un congé parental ou exercer un travail à temps partiel. Ils ont également la possibilité de rompre leur contrat de travail et de bénéficier d'une priorité de réemploi.

La Convention collective prévoit des dispositions plus précises et plus larges : les femmes enceintes, sur présentation d'un certificat médical attestant de leur grossesse, bénéficient, à leur demande, d'une réduction horaire quotidienne d'une heure, éventuellement fractionnée en 2 périodes distinctes de 30 minutes.

Elle est rémunérée comme temps de travail effectif et n'entraîne aucune incidence sur les droits que les salariées tiennent de leur contrat de travail.

Cette réduction d'horaire s'apprécie exclusivement dans le cadre de la journée de travail et ne donne pas lieu à capitalisation ou report sur la semaine ou le mois.

La journée de travail est représentée par la durée hebdomadaire pratiquée divisée par 5.

Affectation provisoire

Une salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération (article L.1225-7 du Code du Travail).

Congé de maternité et d'adoption

Les salariés bénéficient du droit à congé de maternité ou d'adoption dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, c'est à dire :

La salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se ter-

mine 10 semaines après la date de celui-ci. Toutefois, il lui est interdit de travailler pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, dont 6 semaines après l'accouchement.

➤ Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pu bénéficier sera ajoutée au congé postnatal.

➤ Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant, sans que cette prolongation s'impute sur le congé post-natal. Le congé postnatal ne commence à courir qu'à la date de la naissance.

Pendant ce congé, la convention collective de la CDC prévoit que la salariée qui justifie d'une ancienneté minimale de 6 mois (calculée de date à date), bénéficie du maintien intégral de son salaire. La CDC est alors subrogée dans les droits de la salariée pour percevoir les indemnités journalières maternité versée par la Sécurité Sociale.

À la suite du congé de maternité indemnisé par l'employeur et lorsque les deux parents travaillent, **un congé de naissance peut être demandé soit par la mère, soit par le père**, au choix des parents pour assurer la garde de l'enfant. Ce choix est irréversible.

Ce congé de 28 jours calendaires est accolé au congé de maternité.

Le salarié doit informer la direction des ressources humaines dans les jours qui suivent la naissance de l'enfant si l'un des parents entend bénéficier de ce congé. Il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et des droits à congés payés. Il est rémunéré selon le régime de travail du salarié précédant le congé de maternité pour la mère ou le congé de naissance pour le père.

Ce congé est également ouvert aux parents adoptants dans les mêmes conditions.

Il met fin à la dérogation horaire postnatale.

C'est la date d'échéance du congé de naissance qui détermine les délais de demande d'un congé postnatal ou parental.

Médaille du travail

La médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de services ou la qualité exceptionnelle des initiatives prises par les salariés ou assimilés dans l'exercice de leur profession ou de leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail les salariés, français ou étrangers, travaillant sur le territoire de la République, pour des employeurs français ou étrangers.

Il faut justifier d'un certain nombre d'années de services :

- 20 ans pour la médaille d'argent,
- 30 ans pour la médaille de vermeil,
- 35 ans pour la médaille d'or,
- 40 ans pour la grande médaille d'or.

Cette ancienneté s'apprécie en considérant tous les employeurs qu'a pu connaître le salarié.

La convention collective CDC stipule à l'article 106 : « À l'occasion de la remise d'une médaille du travail prévue par la réglementation en vigueur (décret n° 84-591 du 4 juillet 1984), le salarié se voit allouer une gratification égale à un mois de salaire brut de base ».

La CGT a obtenu la confirmation, via le Ministère du travail, que les personnels sous convention collective étaient bénéficiaire de la Médaille d'Honneur du Travail et non pas par la Médaille d'Honneur Régionale Départementale et Communale.

MÉDECINE DU TRAVAIL

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il existe différents types de visites médicales.

La réglementation sur la médecine du travail s'applique aux salariés :

- des entreprises privées,
- des établissements publics industriels et commerciaux (Épic),
- des établissements publics à caractère administratif (Épa) employant du personnel de droit privé.

Le médecin du travail exerce dans un service de santé au travail. Dans le secteur privé, selon la taille de l'entreprise, le service de santé au travail est assuré par :

- un ou des médecins de l'entreprise,
- un ou des médecins communs à plusieurs entreprises,
- un service de santé interentreprises.

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il doit :

- conduire les actions de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel,
- surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

Il doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin notamment :

- d'éviter ou diminuer les risques professionnels,
- d'améliorer les conditions de travail,
- de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail,
- de prévenir le harcèlement moral ou

sexuel,

- de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle,
- de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Le salarié ne peut pas choisir son médecin du travail.

Dans le cadre de ses missions, le médecin établit une fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels de l'entreprise. Celle-ci est transmise à l'employeur.

Le médecin du travail établit également un rapport annuel de son activité. Ce rapport est transmis au comité d'entreprise (CE) et à l'employeur. Le salarié peut demander à son CE que le rapport lui soit transmis.

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.

Il réalise des visites de sa propre initiative ou à la demande :

- de l'employeur,
- du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- des délégués du personnel.

Visites médicales des salariés

Il existe plusieurs types de visites médicales pour les salariés :

- la visite d'information et de prévention, qui remplace à présent la visite médicale d'embauche et qui est réalisée, dans certains cas, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de l'embauche,
- le suivi individuel renforcé, qui concerne les salariés exposés à certains risques (amiante, plomb, risque hyperbare, etc.),
- les visites de pré-reprise et de reprise de travail,
- les visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail,
- et les examens complémentaires qui peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (par exemple, ces

examens peuvent être nécessaires au dépistage d'une maladie susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur).

Conséquences des visites médicales

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

- des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail,
- ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

S'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation d'un poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude comporte alors des indications relatives au reclassement du travailleur.

Dans le cadre du suivi individuel renforcé, le médecin du travail peut remettre un avis d'aptitude ou d'inaptitude au salarié et à l'employeur. (voir **Inaptitude**).

Conséquences des visites sur le temps de travail

Le temps consacré aux visites et examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée,
- soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais rendus nécessaires pour ces visites et examens sont pris en charge par l'employeur.

Recours

Si le salarié ou l'employeur souhaite contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes dans les 15 jours suivant leur notification.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail. Le médecin du travail est informé de la contestation et peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail.



MISE À DISPOSITION

Le Code du Travail n'organise pas la mise à disposition, autre appellation juridique du détachement. Quelles que soient l'appellation retenue et les différences qui peuvent intervenir dans ses modalités, le fait pour une entreprise de « prêter » un salarié à une entreprise utilisatrice pour la mise en œuvre d'une

compétence ou technicité propre au salarié constitue une mise à disposition. À ce titre, la mise à disposition doit être distinguée du contrat de prestation de services qui constitue une livraison d'une technicité propre à l'entreprise et non uniquement au salarié.

La mise à disposition doit remplir deux conditions cumulatives pour être valablement mise en œuvre :

- elle ne doit pas être

réalisée à titre onéreux,
• elle ne doit pas opérer un transfert de la subordination juridique.

L'employeur doit élaborer une convention de mise à disposition avec la structure d'accueil. Ce dispositif est prévu par exemple dans le cas des congés solidaires.



Mobilité

La notion de mobilité recouvre des dimensions différentes: mobilité professionnelle ou fonctionnelle, mobilité géographique, mobilité individuelle ou collective.

Chacun de ces types de mobilité implique des conséquences différentes.

☛ **La Convention collective de la CDC indique que toute mobilité professionnelle et/ou géographique doit donner lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail.**

En tout état de cause, le salarié effectuant une mobilité conserve à son actif les niveaux de qualification et de rémunération de base atteints.

Une mobilité géographique au sein du même secteur géographique d'activité n'apporte pas modification du contrat de travail lorsque la distance entre les deux affectations n'est pas susceptible de porter un trouble à la vie personnelle et familiale de l'intéressé. Toute mobilité professionnelle et/ou géographique dans un secteur géographique différent, en l'absence de clause spécifique dans le contrat de travail, requiert l'accord préalable du salarié.

Toute mobilité professionnelle et/ou géographique dans un secteur géographique différent, en présence d'une clause spécifique dans le contrat de travail, s'impose au salarié dans les conditions fixées par ladite clause. Le refus de mobilité du salarié peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

☛ **L'accompagnement financier de la mobilité géographique susceptible d'être versé par l'Établissement Public est régi par les dispositions prises unilatéralement par la direction en 2017 (l'accord proposé par la direction n'a pas obtenu suffisamment de signatures d'organisations syndicales pour être validé, la CGT ne l'a pas signé).**

La mobilité géographique interne se définit comme une mutation au sein de l'Établissement Public qui se traduit par un changement effectif de lieu de travail et de résidence principale. Elle donne lieu à un accompagnement financier. Le salarié doit avoir accompli 3 ans de services effectifs dans le même poste (y compris congés de maternité, maladie etc.).

Calcul de l'indemnité forfaitaire au 1^{er} janvier 2015

Elle est calculée sur le barème suivant :

$4\,344,90\text{€} + (2\,715,59\text{€} \times \text{nombre de parts fiscales}) + (13,04\text{€} \times \text{distance exprimée en km})$.

Elle comprend :

- les frais de déménagement, directement pris en charge par la CDC sur la base du moins onéreux de trois devis,
- le solde (barème – frais de déménagement) qui constitue une indemnité complémentaire, imposable et cotisable.
- pour les mobilités dont la distance est supérieure à 1 000 km, le barème est identique avec un plafonnement de l'indemnité forfaitaire de :

✓ 19 552,04€, jusqu'à 3 000 km,

✓ 26 069,40€, au-delà de 3 000 km.

Ces plafonds sont en outre majorés de 2 715,59€ par part fiscale.

Pour les mobilités lointaines (outré-mer notamment), les frais de déménagement viennent s'ajouter à l'indemnité forfaitaire calculé a minima comme suit :

$13\,034,69\text{€} + (2\,715,59\text{€} \times \text{nombre de parts fiscales})$.

Compte tenu de son mode de calcul intégrant la composition de la famille, l'indemnité forfaitaire de mobilité géographique n'est versée qu'une fois en cas de mobilité d'un couple d'agents de la CDC.

Les déplacements liés aux entretiens préalables à la mobilité constituent des frais de mission qui sont pris en charge par la CDC.

La mobilité géographique vers des zones de revitalisation ou de la province vers l'Île-de-France

L'aide à la mobilité pourra être complétée par un dispositif incitatif pour certaines régions en s'appuyant sur la notion de résidence.

La CDC actualise a minima tous les deux ans la liste des implantations concernée, qui ne peuvent être des sièges de directions interrégionales. L'actualisation intervient après avis du Comité Technique.

Cette liste est publiée à la bourse de l'emploi. Par ailleurs, une mobilité de province vers l'Île-de-France rend éligible au dispositif.

Les collaborateurs dont la candidature est retenue pourront bénéficier d'un complément d'aide à la mobilité de 5 000€ versé en une fois à la prise de poste, sous réserve d'un engagement de stabilité sur la région concernée de 3 ans minimum. Les intéressés ne pourront bénéficier de cette mesure qu'une fois sur la période.

L'éligibilité d'une région à cette mesure postérieurement à la prise de poste ne peut donner lieu à versement rétroactif.

L'indemnité est individuelle et peut donc être versée à chaque membre d'un couple d'agents de la CDC effectuant tous les deux une mobilité.

Un soutien financier pourra également être apporté aux conjoints des collaborateurs qui effectuent une mobilité dans ces zones afin de faciliter l'installation ou la recherche d'emploi.

Le montant de ce soutien, versé une seule fois sur la période, est fixé à 5 000€. En cas de recours aux services d'assistance décrits ci-après, le coût de ces prestations est déduit du montant versé.

En cas de changement de poste du collaborateur entraînant un changement de résidence avant le terme de trois ans, le complément et le soutien financier versé, le cas échéant, au titre du conjoint seront remboursés prorata temporis.

La mobilité fonctionnelle

Dans le cas où la mobilité conduit à la perte d'éléments permanents de rémunération, le collaborateur concerné peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de rémunération.

Pour les mobilités internes, tous les personnels en fonction au sein de l'Établissement Public, qui justifient d'au moins 3 ans de service sur leur poste, et effectuant une mobilité fonctionnelle et/ou géographique y ont droit.

L'indemnité compensatrice de rémunération correspond au différentiel de rémunération. Le calcul est effectué une première fois à la prise de fonction et donne lieu à un premier versement, correspondant à une année de différentiel.

Le calcul est renouvelé les deux années suivantes, à la date anniversaire de la prise de fonction, et l'indemnité versée correspond au montant du différentiel effectivement constaté par rapport à la situation du bénéficiaire, qui peut avoir évolué.

Le différentiel de rémunération est calculé sur la base de la rémunération annuelle brute intégrant les éléments suivants, à l'exclusion de tout autre élément :

- le salaire indiciaire ou forfaitaire brut de base,
- les indemnités de fonction ou de sujétion.

En cas de réintégration ou de changement de poste avant 3 ans, l'indemnité cesse d'être due. L'indemnité versée au titre de l'année en cours est remboursée prorata temporis, sauf mobilité à l'initiative de l'employeur.

Dans le cas où la mobilité conduit à la perte ou à la diminution de part variable d'objectifs (PVO) cible, le collaborateur peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de PVO (ICPVO).

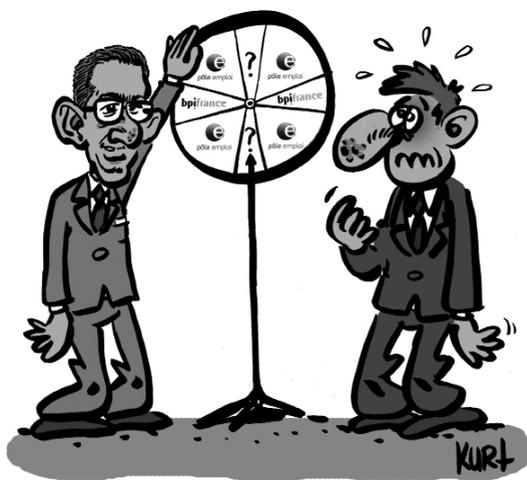
Le calcul est effectué lors de chaque campagne de versement des PVO suivant la mobilité, pendant une durée maximale de 3 ans.

En cas de mobilité externe ou de cessation définitive d'activité au cours des 3 années suivant la mobilité interne, l'ICPVO cesse d'être due. L'indemnité versée au titre de la mobilité externe ou de cessation d'activité est calculée au prorata de la durée de présence du collaborateur dans l'EP.

La CDC propose aux collaborateurs effectuant une mobilité géographique (une mobilité impliquant un changement d'implantation en Ile-de-France n'est pas considérée comme telle) l'accès à une palette de services lui permettant de gérer au mieux la transition (MSG, assistance à la recherche de solutions pour la scolarisation, etc.).

L'autorisation d'absence pour recherche d'appartement et déménagement suite à une mobilité géographique est portée de 3 à 5 jours ouvrés, consécutifs ou non, pour les collaborateurs ne recourant pas aux services proposés par la MSG.

LA MOBILITÉ "CHOISIE" À LA SAUCE DRH



N comme ...

Négociation annuelle obligatoire (N.A.O.)

Chaque année, toute entreprise est tenue d'organiser une négociation portant sur les thèmes suivants :

- les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantages en nature résultant de l'application d'une convention et d'un accord. Ne sont pas visées les décisions individuelles en matière de salaire,
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés,
- la création d'un régime d'intéressement ou de participation aux résultats, d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire, ainsi que l'acquisition dans le cadre de ces dispositifs de parts de fonds solidaires.

Cette négociation sur les salaires et la durée du travail est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Les informations données par l'employeur à l'occasion de cette négociation « doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations » (article L2242-2 du Code du Travail).

Il ne s'agit donc pas pour l'employeur de présenter seulement un bilan social, mais bien d'expliquer et de justifier des raisons conduisant à des écarts de traitement entre les femmes et les hommes.

Toute négociation doit d'ailleurs désormais intégrer la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cherchant à gommer les inégalités potentielles.

La direction de la CDC ne fait plus aucune concession depuis 2010, se contentant de désaccords de l'ensemble des organisations syndicales représentatives (dont la CGT) et d'aligner l'évolution salariale à celle de la fonction publique.

Sans soutien, ni pression des salariés sur la direction il est impossible aux organisations syndicales de faire bouger la direction vers des augmentations plus importantes. Nos collègues d'Informatique CDC l'ont bien compris et depuis 2016 obtiennent un peu plus grâce à la pression par des arrêts de travail du personnel.



Egouts

94

9

la
cgt

LES CHIFFRES DE LA VIE

Val de Marne
un département

ENSEMBLE : Agir ensemble, se faire entendre et reconnaître. Les Chiffres de la Vie au Service Public de



O comme...

OBLIGATIONS

Voir **Contrat de travail**.

P comme...

Pause

Selon la législation du travail, aucun salarié ne peut travailler au-delà de 6 heures sans bénéficier d'une pause supérieure ou égale à 20 minutes.

En principe, les temps de pause et de repas ne sont pas assimilés à du travail effectif. La loi l'exclut expressément pour le temps consacré au casse-croûte (article L3162-3 du Code du Travail).

Néanmoins, ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque « le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations

personnelles ». Ainsi, lorsque les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail durant la pause, ils restent à la disposition de l'employeur et exercent donc un travail effectif. Il en va de même normalement lorsqu'ils sont tenus de prendre leur repas sur leur lieu de travail.

Les temps de pause et de repas peuvent être rémunérés en vertu d'un usage ou d'une Convention collective.

En cas de rémunération, le temps de pause n'est pas pour autant assimilé à une période de travail effectif pour l'application de la réglementation relative à la durée du travail, sauf si la Conven-

tion collective ou l'accord le prévoit expressément.

L'accord ARTT de la CDC exclut les pauses de toute rémunération et du temps de travail effectif, ce qui est discutable. Pour ce qui concerne la pause dite « méridienne » concernant le déjeuner, l'accord précise que cette pause ne peut être inférieure à 30 minutes (temps minimal décompté).

PERIODE D'ESSAI

Le Code du Travail définit la période d'essai comme suit : « la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent » (article L1221-20 du Code du Travail).

Selon les termes de la Convention collective, tout recrutement définitif est précédé d'une période d'essai, sauf dispositions contractuelles particulières. La durée de la période d'essai des salariés est fixée à 3 mois, à l'exception des directeurs d'études pour lesquels elle est portée à 4 mois.

La période d'essai peut être prolongée une fois, pour la même durée au maximum, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties après notification écrite à l'autre partie contractante, 10 jours ouvrés au moins avant le terme de la période initiale.

Lorsque le renouvellement est envisagé, un entretien entre le salarié et sa hiérarchie doit avoir lieu avant la notification de renouvellement afin d'établir un bilan de la période écoulée et des objectifs pour la période à venir. Cet entretien donnera lieu à un compte rendu écrit transmis obligatoirement à la DRH et au salarié concerné. L'existence, la durée et la faculté de prolongation de la période d'essai doivent être portées à la connaissance du salarié au moment de son engagement. À cet effet, ces informations font l'objet d'une mention expresse au contrat de travail de l'intéressé.

Toute suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, intervenant durant la période d'essai, la prolonge d'autant, sans que cette prolongation puisse être considérée comme une modification de la durée initiale de la période d'essai.

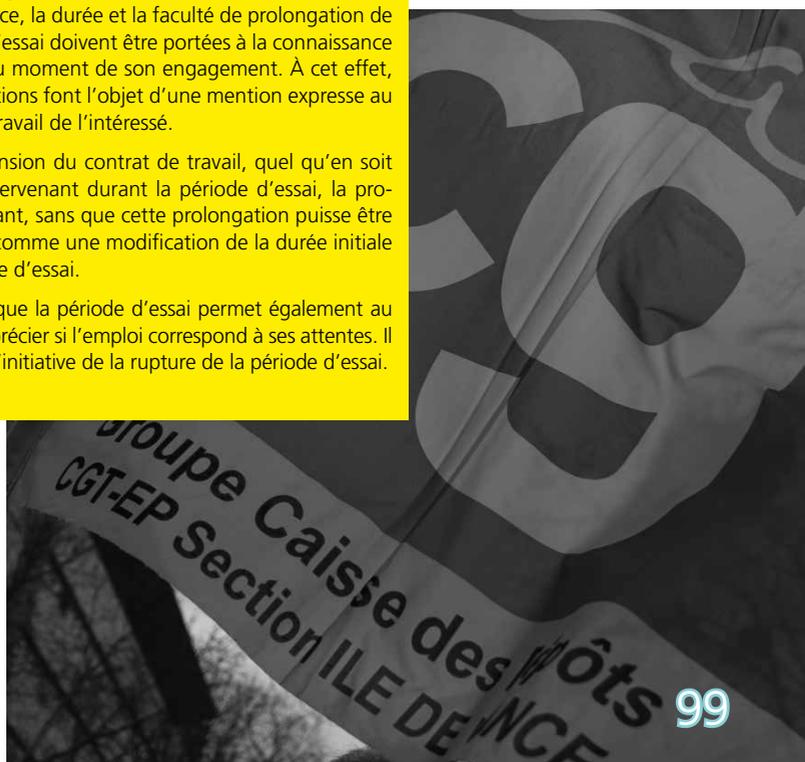
Soulignons que la période d'essai permet également au salarié d'apprécier si l'emploi correspond à ses attentes. Il peut être à l'initiative de la rupture de la période d'essai.

PÉRIODE PROBATOIRE

La période probatoire a pour objet d'évaluer les capacités d'un salarié lors d'un changement de poste (article 1134 du Code Civil).

Le recrutement d'un salarié dans le cadre d'une mobilité au sein du groupe CDC, n'est pas soumis aux dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai.

Éventuellement, son recrutement définitif peut être précédé d'une période probatoire, en fonction des engagements spécifiques consacrés à la mobilité au sein du groupe.



Plan d'épargne entreprise (P.E.E.)

Tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières constitue un plan d'épargne d'entreprise.

À la CDC, peuvent prétendre au P.E.E, tous les salariés sous le régime des conventions collectives dans les conditions suivantes :

- adhérer à titre volontaire,
- justifier d'une ancienneté minimale de 3 mois (pour la détermination de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice et des 12 mois qui le précèdent),
- percevoir une rémunération (cette condition exclut le salarié de la CDC dont le contrat est suspendu quel qu'en soit le motif et ne percevant pas de salaire).

À noter que les retraités ayant effectué au moins un versement et n'ayant pas débloqué leur PEE peuvent continuer à y effectuer des versements sans bien sûr bénéficier de l'abondement de l'employeur.

Le PEE est alimenté par :

- des versements volontaires mensuels programmés du salarié. Les versements du bénéficiaire, y compris l'intéressement, ne peuvent dépasser 25% de sa rémunération annuelle brute.
- des versements volontaires exceptionnels qui ne peuvent être inférieurs à 160€ par FCPE (une fois par an),
- la prime d'intéressement (affectée en totalité ou par tranche de 25%),

- les avoirs transférés provenant d'autres plans d'épargne d'entreprises,
- l'abondement de l'employeur sur les versements volontaires programmés.

Les sommes versées sont affectées sur décision du salarié à l'acquisition de parts sur les Fonds Communs de Placement proposés par Fongepar.

Les revenus financiers sont automatiquement réinjectés dans le PEE.

Les parts inscrites au compte d'un adhérent sont indisponibles 5 ans sauf : mariage ou PACS du bénéficiaire, divorce ou dissolution du PACS, naissance ou adoption d'un troisième enfant, invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de l'un de ses enfants à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 %, décès du bénéficiaire, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, rupture du contrat de travail, création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, son conjoint, son partenaire ou l'un de ses enfants, acquisition d'un logement principal, remise en l'état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel, surendettement du bénéficiaire.

Attention, l'EPI (encouragement à la prévoyance individuelle) est un contrat d'assurance collective conclu entre l'employeur et la CNP. Il ne constitue pas un PEE. L'abondement de l'employeur limité à 3 % de la rémunération du salarié ne vaut désormais que pour le PEE. Le délai minimal normal d'échéance ou de rachat de l'EPI est de 6 ou 8 ans (suivant la date de souscription antérieure ou non à 1998).

PLAN SOCIAL OU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Si la CDC n'a jusqu'alors jamais eu à mettre en œuvre un plan social, certaines filiales ou ex-filiales du groupe CDC en ont connus et en connaissent encore à ce jour, comme celles issues de la DABF (privatisée en CDC IXIS) et de la CAECL (privatisée en DEXIA-CLF).

De ce fait, les salariés qui ont pu être transférés dans le cadre de privatisations se retrouvent confrontés aujourd'hui à des restructurations que n'assume plus la CDC, pourtant leur employeur d'origine.

Rappelons que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'engager un processus de sauvegarde de l'emploi dès lors que sont prononcés plus de 9 licenciements cumulés sur une même période de 30 jours.

De même, un plan social doit être élaboré lorsque l'employeur propose à au moins 10 salariés une modification de leur contrat de travail pour motif économique. En effet, en prenant l'initiative de modifier les contrats de travail, l'employeur doit nécessairement envisager la possibilité de les rompre. L'élaboration préalable du plan social permet aux salariés d'apprécier le choix devant lequel ils sont

placés et de mesurer les conséquences de leur acceptation ou de leur refus.

Durant la procédure nécessaire à l'élaboration du plan social, l'employeur doit s'abstenir de tout licenciement économique même si ce licenciement est le fruit d'un projet de restructuration antérieure et distinct de celui ayant justifié la mise en œuvre du plan social.

La CDC en tant qu'établissement public n'est pas soumise à cette disposition ce qui ne l'empêche pas depuis plusieurs années (notamment à la Direction des Retraites et de la Solidarité) de procéder à des réductions massives de postes (plus de 100 sur les 3 dernières années).

Postes-repères

En annexe de la Convention collective, figure une liste des postes-repères correspondant aux postes concernés par les forfaits-jours (à l'exclusion des cadres dirigeants). Cette liste est censée représenter moins de 8 % de l'effectif.

Liste des postes-repères hors DR

- Responsable RH (ou équivalent) exercé au niveau fédéral, d'une branche ou au niveau d'une direction
- Responsable de communication interne et externe
- Responsable juridique et fiscal
- Responsable de maîtrise d'ouvrage (ou équivalent: direction de projet, responsable organisation, ...)
- Responsable de systèmes d'information (ou équivalent. Des adjoints peuvent être concernés dans des activités où le système d'information nécessite un suivi et un développement important.)
- Responsable de secteur logistique
- Chargé de mission auprès d'un directeur de métier (ou équivalent)
- Responsable du budget et du contrôle de gestion exercé au niveau fédéral, d'une branche ou d'une direction
- Responsable de suivi stratégique, de veille stratégique, d'analyse de risques et de reporting d'activités (ou équivalent)
- Négociateur sur les marchés financiers
- Responsable de service Middle office
- Gestionnaire de portefeuilles
- Responsable de fonctions de pilotage exercées au niveau fédéral, d'une branche ou d'une direction

- Responsable de gestion financière ou de secrétariat financier (ou équivalent)
- Responsable de développement d'activités, de produits ou de clientèles (ou équivalent)
- Responsable de service ou de département opérationnel
- Responsable de service comptable (ou équivalent)
- Responsable d'animation commerciale

(ou équivalent)

- Auditeur

Liste des postes-repères spécifiques aux DR

- Directeur des activités bancaires (ou équivalent)
- Directeur Investissements (ou équivalent)
- Directeur Prêts (ou équivalent)

Préavis

Voir Licenciement ou Démission

Prévoyance

Voir IPSEC

➔ En dehors de la prime de 13^{ème} mois (payable en 4 fractions trimestrielles et dont le montant est égal à celui du dernier salaire indiciaire brut mensuel perçu par le salarié dans l'année civile), la convention collective indique que des primes fixes ou aléatoires peuvent être allouées à certains salariés en fonction du poste qu'ils occupent. Le mode de calcul ou le montant de ces primes font l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail, connu sous le nom de PVO.

PRIME VARIABLE SUR OBJECTIFS

Les primes sont des éléments de salaire, elles sont versées de manière régulière ou non, et qui sont souvent soumises à conditions. Ainsi, une entreprise peut verser une prime d'ancienneté, de rendement, de productivité, de résultats, de treizième mois (c'est le cas à la CDC), de vacances, de présence ou d'assiduité, de pénibilité, etc.

En droit, les primes et gratifications peuvent avoir trois sources : une convention ou accord collectif, un usage ou engagement unilatéral de l'employeur et le contrat de travail.

➔ Lorsque la prime a une origine conventionnelle, l'employeur doit respecter strictement les termes de la convention, ceux-ci peuvent le conduire à écarter certains

salariés ne remplissant pas les conditions requises, voire même à ne verser aucune prime si une condition faisait défaut.

L'employeur ne peut ajouter une condition non prévue par la convention pour ce versement.

➔ Lorsque la prime résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, il revient au salarié qui souhaite en bénéficier d'en apporter la preuve. Il y a engagement unilatéral lorsque l'employeur s'est expressément engagé à verser une prime, même si le montant de cette prime est variable. En revanche, la prime qui ne trouve son origine dans aucune source conventionnelle, qui ne dépend d'aucun critère fixe et précis et dont le montant a toujours été variable ne présente aucun caractère obligatoire.

Attention danger !

Tout avenant au contrat de travail engage les parties qui le signent ; en clair le salarié qui accepte les objectifs qui lui sont fixés s'engage à les réaliser. De son côté l'employeur se doit de respecter la clause du contrat, notamment la partie rémunération, ce qu'il ne fait pas aujourd'hui pour de nombreux salariés (les objectifs atteints à 100 % ne sont pas rémunérés à 100 %). Une conséquence plausible en cas de non-respect du contrat par le salarié peut être le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Prud'hommes

Institués en 1806, les conseils de prud'hommes ont été généralisés en 1979.

Les conseils de prud'hommes sont des tribunaux paritaires (en principe, au moins 3 par collège, employeurs/salariés) qui ne traitent que des contentieux individuels résultant de la conclusion, de l'exécution et de la rupture du contrat de travail. Conflits liés aux congés payés, salaires, primes, licenciement individuel, non-respect d'une clause de non-concurrence... (à l'exception des litiges collectifs, comme l'exercice du droit de grève).

Il en existe aujourd'hui 210, (un par ressort TGI), qui sont organisés en 5 sections : industries, commerces, activités diverses, encadrement et agriculture.

Ils sont dotés d'une formation de référé permettant de traiter des litiges ayant un caractère d'urgence.

En cas de partage des voix entre les 2 parités, le litige est réexaminé par la même formation complétée d'un magistrat professionnel : le juge départiteur.

L'État a profondément modifié l'organisation et le fonctionnement des Conseils.

Les juges qui y siègent sont désignés par les organisations syndicales, tous les 4 ans, en fonction des résultats de l'ensemble des élections professionnelles dans les entreprises du secteur.

Il s'agit d'un changement important (il n'y a plus de vote au suffrage universel). Les élections professionnelles dans l'entreprise déterminent aussi la répartition des sièges au sein du Conseil.

Un président et un vice-président (fonctions occupées alternativement par un conseiller salarié puis un conseiller employeur) sont élus tous les ans et sont responsables du fonctionnement de chaque section. Chaque section est composée d'un bureau de conciliation et d'orientation et d'un bureau de jugement. Le bureau de jugement tranche le litige d'un contrat de travail,

il n'y a plus l'unicité de l'instance, c'est à dire que tous les problèmes survenus dans le contrat de travail peuvent ne pas être traités ensemble., Ils pourront, une fois le jugement rendu, faire l'objet d'une nouvelle demande. Par contre, les délais de prescription courent toujours tant que la demande n'a pas été formulée.

Toutes les affaires présentées devant les conseils de prud'hommes sont dirigées vers la section correspondant à l'activité principale de l'entreprise ou devant la section encadrement pour les cadres. Les conseillers de chaque section sont issus du secteur d'activité concerné pour apprécier au mieux la réalité socio-économique.

Lorsqu'il est saisi d'une affaire, le conseil de prud'hommes tente obligatoirement de concilier les adversaires. En cas d'échec de la conciliation, il rend un jugement.

Le conseil de prud'hommes statue :

- tantôt en « premier et dernier ressort » sans possibilité d'appel pour les demandes inférieures ou égales à 4000€,

- tantôt en premier ressort, à charge d'appel (pour les demandes supérieures à 4000€).

L'affaire est alors examinée par la chambre sociale de la cour d'appel.

Les lois dites « Dati », peu connues des salariés, ont mis à mal l'organisation des Conseils des prud'hommes en restreignant fortement le temps alloué aux Conseillers élus pour exercer leur mandat. Encore des moyens enlevés aux salariés pour assurer leur défense.

Le prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes aura lieu au plus tard le 31 décembre 2021.

La dernière désignation a eu lieu en décembre 2017. Avec le nouveau mode de calcul de la représentativité, la CGT n'est plus la première organisation syndicale.

La CGT de l'Établissement Public a un conseiller prud'homme élu en 2009 sur le Conseil de Bordeaux section encadrement : Jean-Pascal Sure.

Q comme...

Quorum

Nombre minimum requis de votants dans une élection pour que le vote soit valable.

R comme...

Réduction du temps de travail

Selon les termes de la loi AUBRY, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine depuis le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge.

Les personnels de la CDC bénéficient de cette réduction formellement depuis le 1^{er} janvier 2002 dans le cadre d'un accord ARTT qui a organisé cette réduction sur une base annualisée; en effet, le cycle de travail de droit commun est de 37h30 par semaine et de 11 jours de RTT.

L'accord précise que « la durée du temps de travail effectif est ramenée à 1 600 heures dans le cadre d'un décompte annuel qui correspond à 35 heures en moyenne par semaine ».

Selon l'accord et les dispositions réglementaires, la durée du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder :

- 10 heures par jour,
- 48 heures par semaine,
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Vous retrouvez l'accord ARTT sur le site www.cgtcdc.fr.

La CGT revendique le passage à un temps de travail de 32h par semaine. C'est le sens de l'histoire !

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Depuis le 2 février 2004, les salariés sous Convention collective de la CDC sont soumis à un règlement intérieur « arrêté » le 10 décembre 2003.

Comme tout règlement intérieur, celui-ci fixe les règles de déontologie applicables dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que les règles d'accès aux locaux, d'usage des équipements matériels, téléphoniques et informatiques, les règles relatives à l'hygiène et la sécurité et détermine les procédures disciplinaires applicables en cas d'infraction. En outre, s'appuyant sur les nouveaux articles L1152.1 et L1153.2 du Code du Travail, il détermine les comportements répréhensibles susceptibles de constituer des faits de harcèlement moral ou sexuel. Il précise également les principes de lutte contre la discrimination au travail.

Quant aux procédures disciplinaires, le règlement intérieur rappelle l'échelle des sanctions applicables aux personnels en infraction :

- avertissement oral,
- avertissement écrit et motivé,
- mise à pied (dans la limite de 15 jours),
- mutation disciplinaire,
- rétrogradation disciplinaire,
- licenciement.

Dans tous les cas de sanction (sauf les deux premiers), l'employeur doit respecter la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée,
- entretien préalable (avec possibilité d'être assisté d'un représentant du personnel),
- notification de la sanction.

L'employeur doit sanctionner un salarié dans un délai de deux mois à partir du moment où il a connaissance des faits fautifs. Passé ce délai aucune sanction n'est possible.

Le règlement intérieur s'apparente à un texte légal, il doit être porté à la connaissance de chaque salarié, et être déposé auprès du greffe du Conseil des prud'hommes.

RÉMUNÉRATION

Voir aussi [Indice](#).

Le salaire indiciaire de base est déterminé en fonction de l'indice de référence dont relève le salarié selon la formule suivante :

$$\text{salaire indiciaire mensuel de base} = \text{indice} \times \text{valeur du point}$$

La valeur du point est déterminée au terme des négociations salariales annuelles. En cas de désaccord, cette valeur est arrêtée unilatéralement par la direction de la Caisse des dépôts et consignations.

La prime de 13^{ème} mois est versée prorata temporis en cas d'année incomplète de service. Son montant est égal à celui du dernier salaire indiciaire brut mensuel perçu par l'intéressé dans l'année civile.

Le cas échéant, des primes fixes ou aléatoires peuvent être allouées à certains salariés en fonction du poste de travail qu'ils occupent.

En 2018 la valeur du point d'indice pour les salariés est : 6,3247 €

REPOS

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et en principe donné le dimanche. Aux 24 heures consécutives s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, ce qui aboutit à un total de 35 heures consécutives de repos. Il est ainsi interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

Un salarié peut légitimement refuser de travailler si cela le conduit à enfreindre les règles relatives au repos hebdomadaire, même s'il a été prévenu longtemps à l'avance.

En plus des majorations, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à un repos compensateur obligatoire.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures, à l'intérieur du contingent légal de 130 heures annuelles, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires.

Le droit à repos compensateur est ouvert dès que le salarié dispose d'une durée de repos égale à 7 heures. Le repos compensateur doit être alors obligatoirement pris dans un délai maximum de deux mois. Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. En tout état de cause, l'absence de prise du repos par le salarié ne peut entraîner sa perte: l'employeur devra demander au salarié de prendre effectivement ces repos dans un délai d'un an.

Le repos compensateur peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié (article L212-5-1 du Code du Travail). Le décompte de cette journée ou demi-journée

s'effectue sur la base du nombre d'heures qui auraient été travaillées ce jour-là ou cette demi-journée là. Il doit être pris en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août, et ne doit pas être accolé au congé annuel, même si celui-ci est fractionné.

Ce qui se passe à la CDC Établissement Public

➔ Pour les personnels relevant du décompte horaire

Le principe: les heures travaillées la nuit, le week-end (depuis l'heure de fermeture du service le vendredi jusqu'à l'heure d'ouverture du service le lundi) et les jours fériés sont récupérées nombre pour nombre avec un coefficient de majoration de:

- 1,50 pour les 5 premières heures,
- 1,50 au-delà de la 5^{ème} heure et un repos compensateur obligatoire majoré de 50 %.

L'exception: en cas de demande d'indemnisation par la hiérarchie, elles sont indemnisées et partiellement récupérées avec les mêmes coefficients de majoration que pour la compensation en temps, sachant que le repos compensateur obligatoire ne peut en aucun cas être indemnisé.

Base de calcul de l'indemnité financière pour les salariés: taux horaire c'est à dire: $[(\text{indice} \times \text{valeur du point}) + \text{primes liées au poste}] / 151,67$.

Nota Bene: il ne peut y avoir cumul avec le dispositif « heures supplémentaires et travail hors amplitude »

Pour les salariés sous convention collective: en cas de paiement, toutes les heures effectuées au-delà du cycle de travail applicable doivent être réintroduites dans le compte de calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires payées. Au-delà du contingent annuel de 130 h, toutes les heures effectuées au-delà du cycle de travail applicable ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont le taux est fixé à 100 %.

☛ Pour les cadres relevant du forfait 208 jours

Le principe : les heures travaillées la nuit, le week-end, depuis l'heure de fermeture du service le vendredi jusqu'à l'heure d'ouverture du service le lundi, et les jours fériés

sont indemnisées nombre pour nombre avec un coefficient de majoration de 1,50.

Nota Bene : la réalisation de travaux exceptionnels ne saurait remettre en cause la garantie minimale de 35 heures de repos hebdomadaires consécutives, en principe le dimanche compris, à un agent appelé à travailler le samedi et le dimanche. Toute disposition utile devra être prise afin de respecter cette garantie de repos hebdomadaire.

RETRAITE

Voir l'Abécédaire de la retraite p.117.

Rupture conventionnelle

Dans les conditions fixées par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du Travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention...

Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.

Elle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du Travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail.

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'inspection du travail. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Afin d'éviter les décisions trop hâtives et de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- impose un délai minimum de 15 jours entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation,
- permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. Par conséquent, la convention n'aura aucune validité et ne sera d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera de s'exécuter dans les conditions habituelles :

- si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus. Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation,
- si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DIRECCTE.

Attention, une rupture conventionnelle ne donne pas les mêmes droits qu'un licenciement auprès de pôle emploi. Un délai de carence (aucune indemnité versée) de 150 jours sera appliqué selon les cas.

Rupture conventionnelle collective

Les lois Macron ont introduit les ruptures conventionnelles collectives

Dans le cadre fixé par le code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de

licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.

Les dispositions présentées ici sont issues des ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et de la loi du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances, applicable aux accords dont la négociation débute à compter du 1^{er} avril 2018 (voir précisions ci-dessous). Les dispositions relatives à la transmission par la voie dématérialisée de certaines informations et demandes sont entrées en vigueur à compter du 4 janvier 2018.

L'acceptation par l'employeur de la

candidature d'un salarié au départ volontaire est considérée comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. S'il s'agit d'un salarié « protégé » (par exemple un délégué syndical, un délégué du personnel, un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique), l'autorisation de l'inspection du travail est requise.

C'est à un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement que revient le soin de déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement. L'accord fixe également les objectifs à atteindre en termes de suppression d'emplois.

Cet accord doit, pour être applicable, répondre aux conditions de validité des accords collectifs majoritaires et faire l'objet d'une validation ou d'une acceptation tacite par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) (voir ci-dessous).

L'employeur informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), sans délai, de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord ; cette information se fait par voie dématérialisée. Une fois l'accord conclu, il devra lui être soumis pour validation ; cette information comme cette transmission se font par la voie dématérialisée (voir précisions ci-dessous).

Lorsque le projet d'accord inclut des établissements relevant de plusieurs DIRECCTE, l'employeur doit informer le Directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation. Celui-ci saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi, afin qu'il procède à la désignation du DIRECCTE compétent. Cette décision est communiquée à l'entreprise dans un délai de dix jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. À défaut de décision

expresse, le DIRECCTE compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. Le DIRECCTE compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique (CSE) ainsi que les organisations syndicales représentatives.

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine (art. L. 1237-19-1 du code du travail) :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe (voir précisions ci-dessous) ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et, comme le précise la loi du 29 mars 2018 précitée, la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (par exemple, une condition d'ancienneté) ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties (disposition issue de la loi du 29 mars 2018 précitée) ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience

(VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (par exemple, mise en place d'un comité de suivi réuni selon la périodicité fixée par l'accord).

L'accord portant rupture conventionnelle collective fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé, si un tel comité existe. À la CDC cet accord serait soumis au comité unique.

L'obligation de transmettre certaines demandes et informations par la voie dématérialisée (par exemple, la transmission de l'accord au DIRECCTE pour validation) est entrée en vigueur le 4 janvier 2018. Ces transmissions s'effectuent sur le système d'information des PSE et des RCC : <https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>.

Le DIRECCTE notifie à l'employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet (les pièces à fournir sont listées à l'article D.1237-9 du code du travail), dès lors qu'il s'est assuré :

- de sa conformité à l'article L.1237-19 du code du travail (il doit s'agir d'un accord collectif, régulièrement conclu dans les conditions de droit commun, qui détermine le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois) ;
- de la présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des clauses prévues à l'article L.1237-19-1 (voir ci-dessus) ;
- du caractère précis et concret des mesures prévues par cet accord, visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation,

de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

- le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (CSE) (ou, dans l'attente de la mise en place du CSE, du comité d'entreprise ou, le cas échéant, des délégués du personnel, s'ils existent).

La décision du DIRECCTE est notifiée, dans les mêmes délais, à l'instance de représentation du personnel en place dans l'entreprise (selon le cas, CSE, CE ou DP, voir ci-dessus, s'ils existent) et aux signataires de l'accord. Elle est motivée.

L'absence de réponse du DIRECCTE dans le délai de 15 jours (à compter de la réception du dossier complet) vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, à l'instance de représentation du personnel en place dans l'entreprise (selon le cas, CSE, CE ou DP, voir ci-dessus, s'ils existent) et aux signataires de l'accord.

La décision de validation de l'accord, ou, en cas d'acceptation tacite, les documents mentionnés ci-dessus, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le CSE, s'il existe (ou, dans l'attente de la mise en place du CSE, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent), est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions précisées ci-dessus,

telles qu'elles figurent aux articles L.1237-19-3 et L.1237-19-4 du code du travail.

Les dispositions ci-dessus sont issues de la loi du 29 mars 2018 citée en référence, en vigueur à compter du 1^{er} avril 2018. La nouvelle demande est transmise par voie dématérialisée (voir précisions ci-dessus).

Mise en oeuvre de la rupture conventionnelle collective

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine notamment les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ainsi que les critères de départage entre les potentiels candidats au départ. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L.1237-18-4 du code du travail si le salarié a bénéficié d'un congé de mobilité.

Cette modalité de rupture du contrat de travail, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (employeur ou salarié). Dans la mesure où il ne s'agit ni d'un licenciement ni d'une démission, les procédures spécifiques prévues dans de tels cas n'ont pas à être observées, l'employeur et le salarié devant, en revanche, se conformer aux dispositions prévues par l'accord collectif précité.

Par ailleurs, en cas d'échec du projet professionnel du salarié dont le contrat a été rompu dans le cadre de l'accord, le salarié pourra prétendre aux allocations de chômage (notamment l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE -) dans les conditions de droit commun.

Les salariés bénéficiant d'une protection spécifique à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail (délégués syndicaux,

délégués du personnel, membres élus du CE ou du CSE...) peuvent, s'ils en font la demande, bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Dans ce cas, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement. Une autorisation de l'inspection du travail sera donc nécessaire; si elle est accordée, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Suivi de mise en oeuvre de l'accord de rupture conventionnelle

L'accord portant rupture conventionnelle collective fixe les modalités de suivi de sa mise en œuvre effective. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée de l'instance de représentation du personnel en place dans l'entreprise (selon le cas, CSE, CE ou DP, voir ci-dessus) dont les avis sont transmis au DIRECCTE.

Il est associé au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents,

Un arrêté (à paraître) précisera le contenu de ce bilan.

L'obligation de revitalisation des territoires s'applique-t-elle dans le cadre des accords portant rupture conventionnelle collective ?

Les suppressions d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle collective sont soumises à l'obligation de revitalisation au même titre que les licenciements économiques, afin de permettre de recréer de l'emploi dans les territoires affectés par la restructuration.

Cette obligation pèse sur les entreprises suivantes, sauf lorsqu'elles sont en redressement ou en liquidation judiciaire :

- entreprises ou établissements installés en France d'au moins 1 000 salariés ;
- entreprises mentionnées à l'article L.2331-1 du code du travail, c'est-à-dire les entreprises appartenant à des groupes dont le siège social des entreprises dominantes est situé sur le territoire français et dont l'effectif global, calculé par ajout de celui des dites entreprises dominantes à celui des entreprises qu'elles contrôlent, quelle que soit leur localisation mondiale, est d'au moins 1 000 salariés ;
- entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire répondant aux conditions mentionnées aux articles L.2341-1 et L.2341-2 du Code du travail. Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord portant rupture conventionnelle collective affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels ils sont implantés, ces entreprises ou ces établissements sont tenus de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. La nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre de ces actions sont fixées par une convention conclue entre l'entreprise concernée et l'autorité administrative. Les dispositions applicables (montant de la contribution de l'entreprise, suivi de mise en œuvre des actions, ...) sont précisées par les articles L.1237-19-10 à L.1237-19-14 du Code du travail et D.1233-37 à D.1233-44 du code du travail.

L'accord de rupture conventionnelle collective peut-il être contesté ?

L'accord mettant en place la rupture conventionnelle collective, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision du DIRECCTE ne

peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'administration devant le juge administratif.

Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui, pour l'essentiel, prévoit les dispositions suivantes :

- le recours est présenté devant le juge administratif dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation, ou par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance par l'autorité, le DIRECCTE ;
- le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Si le litige porte sur la rupture du contrat de travail

La contestation portant sur la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle collective doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat. Le conseil de prud'hommes est compétent.

S comme...

Salaire

Voir **Rémunération**

Sanction

Voir **Règlement intérieur**

Supplément familial

Selon l'article 32, paragraphes 32.1 et 32.2 de la Convention collective de la CDC, un supplément familial, exprimé en points d'indice, est attribué par enfant à charge selon le barème suivant :

- un enfant à charge : 5 points,
- 2 enfants à charge : 15 points,
- par enfant à charge supplémentaire : 20 points.

Par enfant à charge, il convient d'entendre tout enfant âgé de moins de 16 ans à la charge effective et permanente du salarié qui vit habituellement au foyer, ou pour lequel le salarié assure intégralement les ressources lorsque l'enfant ne vit plus au foyer.

Pour les enfants âgés de 16 ans et plus à la charge effective et permanente du salarié, le supplément familial peut être maintenu jusqu'à l'âge de 20 ans sur production des justificatifs suivants :

- soit d'un certificat de scolarité, d'apprentissage ou de stage de formation professionnelle,
- soit d'une attestation d'inscription à l'ANPE comme demandeur d'emploi, dans la limite d'une année après la fin de la scolarité ou de l'apprentissage,
- soit d'un certificat médical attestant de l'impossibilité pour l'enfant de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique.

Depuis de nombreuses années la CGT revendique une mise à jour de ce supplément.

SUSPENSION DE CONTRAT

La situation de suspension du contrat de travail, qui a pour conséquence l'absence de rémunération mais le maintien d'un lien juridique avec l'employeur, correspond en fait à des événements précis recensés par la Convention collective de la CDC :

- congé sans solde de courte et de longue durée,
- absences de salariés rappelés sous les drapeaux,
- congé parental ou sabbatique.

Notons également que certains salariés de la CDC en mobilité au sein d'une filiale de la CDC peuvent être liés par une suspension de contrat avec la CDC.

SYNDICAT

Tout salarié, quel que soit son âge ou sa nationalité, a toute liberté pour adhérer au syndicat de son choix.

Rappelons que selon la loi, le syndicat a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts.

Les syndicats interviennent directement et indirectement dans de nombreux domaines :

- les conditions de travail (durée du travail, hygiène et sécurité, etc.),
- les salaires, l'intéressement et la participation. En matière de salaires, les syndicats interviennent essentiellement par la voie de la négociation collective. Ils concluent également des accords d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise (accords facultatifs) et des accords de participation aux résultats de l'entreprise (obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés),
- la formation. Les syndicats ont un rôle à jouer dans la formation professionnelle continue, dans la formation économique des membres des comités d'entreprises, dans la formation syndicale des CHSCT, dans la formation syndicale des salariés et dans la formation prud'homale. En ce qui concerne les conseillers prud'homaux par exemple, leur formation peut être assurée notamment par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national, se consacrant exclusivement à ladite formation. Pour bénéficier de l'aide financière de l'État, ces organismes doivent être agréés,
- les institutions représentatives. Les syndicats ont d'importantes prérogatives, notamment en matière d'élections et de fonctionnement des comités sociaux et économique. Ceci indépendamment du rôle plus important que les syndicats représentatifs jouent en matière de section syndicale d'entreprise et de délégués syndicaux,
- la négociation collective. Les syndicats ont capacité pour négocier et signer les conventions et accords collectifs de travail et participent aux négociations périodiques obligatoires,
- les conflits individuels et collectifs. Les syndicats sont, dans une certaine limite, habilités pour défendre en justice les intérêts professionnels individuels et sont consultés lors des élections prud'homales. Le déclenchement et le soutien des conflits collectifs ainsi que leur règlement sont du domaine de l'action syndicale.

À la Caisse des Dépôts, les syndicats représentatifs pour les salariés sous Convention collective de la CDC sont, actuellement, la CFDT, la CGC, l'UNSA et bien sûr la CGT.

La CGT est organisée sur l'ensemble du groupe Caisse des dépôts (CDC et ses filiales) dans le cadre de l'Union des syndicats CGT du groupe Caisse des Dépôts et s'adresse à tous sans distinction, fonctionnaires, statutaires et salariés sous convention collective de la CDC.

Elle est représentée sur toutes les implantations de la Caisse des Dépôts (Paris, Bordeaux, Angers, Arcueil et les DR). Elle participe à toutes les instances.

Pour connaître les responsables CGT rendez-vous sur www.cgtcdc.fr

T comme...

Temps partiel

Définition générale

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

Le calcul de la durée légale du travail peut s'effectuer dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Fixée à 35 heures par semaine civile, soit 151,67 heures mensuelles ou 1 600 heures annuelles pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (article L.3121-10 du Code du Travail), la durée légale du travail est une durée de référence. C'est un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale : les salariés

peuvent être employés à temps partiel, ni d'une durée maximale : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

Dans tous les cas, la durée du travail mensuelle ou annuelle à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui résultant du calcul.

➡ Mensuellement, la durée légale correspond à : (35 heures X 52 semaines) / 12 mois = 151,67

➡ Annuellement, la durée légale est calculée comme suit :

- une année compte : 365 jours,
- une semaine civile (lundi au vendredi) est égale à : 5 jours ou 35

heures,

- les week end (samedi et dimanche) correspondent à : 104 jours (52 X 2),
- les jours fériés pris en compte, hors samedi et dimanche, sont de : 8 jours,
- 5 semaines de congés payés : 25 jours (5 X 5),

➡ $365 - (104 + 8 + 25) = 225 \text{ jours} / 5 = 45,60$ semaines X 35 = 1 596 heures arrondi à 1 600 heures, s'y ajoute la journée de solidarité, soit au total 1607 heures pour la CDC.

La Convention collective de la CDC précise un certain nombre d'éléments quant au temps partiel :

- ➡ la mise en place d'horaires à temps partiel doit être compatible avec le bon fonctionnement de l'Établissement Public,
- ➡ lorsque la demande de

passage à temps partiel d'un salarié entraîne un cumul des absences sur une même journée ou demi-journée portant préjudice à l'organisation du travail au sein de la structure concernée, la direction détermine une répartition des horaires compatible avec l'exigence de continuité de service.

Avenant

Dans tous les cas, un contrat de travail ou un avenant audit contrat, fixant les modalités d'exercice du temps partiel, est établi.

Rémunération et indemnité

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes éléments de rémunération et des mêmes indemnités que les salariés travaillant à temps plein. Toutefois ces éléments de rémunération et le montant des indemnités sont fixés en proportion de leur temps de travail effectif ou selon les dispositions prévues par la présente convention ou celles en vigueur dans l'Établissement Public.

Le régime horaire fixé par l'avenant au contrat ne peut pas être modifié pendant cette durée minimale.

Lorsque le foyer du salarié exerçant son activité à temps partiel rencontre une diminution importante de ses ressources, il a la

faculté de demander, à titre exceptionnel, à la direction des ressources humaines dont il dépend, la révision de son régime de temps de travail, avant le terme de la période d'un an définie ci-dessus.

Les personnels à temps partiel bénéficient, prorata temporis, de la réduction du temps de travail sur les mêmes bases que celles prévues pour les personnels à temps complet.

Le nombre annuel de jours RTT est proratisé sur la base de la quotité du régime à temps partiel. Ce nombre est fonction du cycle de travail retenu dans l'engagement interne de service applicable au salarié. Ainsi, le nombre annuel des jours RTT pour un cycle de 37h30 est de :

- 10 jours à 90 %,
- 9 jours à 80 %,
- 8 jours à 70 %,
- 7 jours à 60 %,
- 6 jours à 50 %.

Ce principe de proratisation de la durée du travail et des jours RTT s'applique à tous les cycles quelle qu'en soit la durée et dès lors qu'ils dégagent des jours RTT.

Lorsqu'un des ponts collectifs, fixé éventuellement par le directeur général conformément à l'article 60, correspond au jour de la semaine ou du mois non travaillé du fait de l'organisation du temps partiel, le salarié peut fixer

ce jour RTT à une autre date tout en respectant les règles de planification.

Les salariés qui le souhaitent ont la faculté, sur demande écrite, de solliciter la direction afin d'exercer leur activité à temps partiel.

La direction ne peut imposer un temps partiel à un salarié. Le passage à temps partiel ne peut pénaliser le déroulement de carrière d'un salarié.

Conditions de forme

Le salarié doit adresser sa demande de passage à temps partiel à la direction des ressources humaines dont il dépend, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au moins deux mois avant la date d'effet envisagée.

Cette demande exprime doit, en outre, mentionner :

- la date souhaitée de passage à temps partiel,
- le régime de temps de travail retenu ou l'indication de la réduction des horaires,
- le cadre de répartition des horaires (hebdomadaire ou mensuel) et l'indication souhaitée de cette répartition sur la semaine ou le mois.

La direction des ressources humaines concernée dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande,

pour faire connaître sa réponse. Cette réponse doit tenir compte des nécessités de service et des possibilités offertes sur le poste occupé par le salarié au moment où il émet sa demande.

Cette réponse est notifiée à l'intéressé par écrit et peut consister en :

- une « acceptation totale »,
- une « acceptation partielle »,
- un « refus ».

L'acceptation partielle suppose que le principe du passage à temps partiel soit accepté mais qu'un ou plusieurs points de divergence concernant les modalités pratiques de ce passage, notamment en ce qui concerne la date, le régime de temps de travail ou la répartition des horaires, sont apparus. Dans ce cas, la notification adressée doit indiquer le ou les points de désaccord et les motiver.

Une procédure de concertation peut être engagée entre la direction des ressources humaines et l'intéressé, à la demande expresse de ce dernier ; les parties disposent alors d'un délai d'un mois afin de trouver des solutions pour pallier les points de désaccord. Au terme de cette phase, une notification définitive (acceptation ou refus) doit être adressée au salarié.

Le refus peut être prononcé lorsque le

passage à temps partiel est préjudiciable aux nécessités de service et d'organisation du travail. Une notification motivée doit être adressée au salarié.

Les motifs susceptibles d'être invoqués par la direction des ressources humaines pour refuser la demande sont :

- le temps partiel ne peut être effectué sur le poste actuellement occupé par le salarié et aucun poste de même qualification à temps partiel, dans l'Établissement Public CDC, n'est disponible,
- le temps partiel est susceptible d'entraîner des perturbations importantes au bon fonctionnement du service notamment suite au nombre de personnel déjà à temps partiel,
- les modalités de passage à temps partiel invoquées par le salarié ne sont pas conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.



TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est une forme particulière de reprise du travail après une absence pour maladie ou accident, professionnel ou non, destinée à améliorer l'état de santé d'un salarié ou à favoriser sa guérison. Il est également possible d'y recourir lorsque le salarié fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé (article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

Ainsi, ce temps partiel thérapeutique permet au salarié, lorsqu'il est encore malade, de reprendre son activité professionnelle, mais avec un temps de travail réduit, ce qui limite la fatigue (et éventuellement l'intensité de la douleur), mais aussi le stress engendré par la reprise d'une activité professionnelle intense.

L'accès au temps partiel thérapeutique n'est possible que si le salarié a préalablement fait l'objet d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité Sociale. Cette reprise à temps partiel n'est pas obligatoirement consécutive à la période d'arrêt de travail. En effet, elle peut être consécutive à une reprise temporaire à temps complet faisant suite à l'arrêt initial (article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

Certaines formalités sont à respecter afin de mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique :

- la reprise en temps partiel thérapeutique doit être prescrite par le médecin traitant. Ce dernier doit préciser le pourcentage d'activité,
- la prescription médicale du médecin traitant et l'attestation de l'employeur doivent être transmises par le salarié à la CPAM. Cette dernière donne alors son accord ou non après avis du médecin conseil,
- l'employeur doit convoquer le salarié à une visite médicale de reprise. Le médecin du travail (ou de prévention pour la CDC) doit constater la faculté du salarié à reprendre un travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (article R4624-21 du Code du Travail). Il émet alors un avis d'aptitude (avec réserves) ou d'inaptitude,
- une attestation doit être établie par l'employeur, qui doit indiquer son accord de principe sur la reprise, la nature de l'emploi et la rémunération correspondante.

En cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique, faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet, une indemnité journalière peut être allouée, en tout ou partie, pendant une durée fixée par la CPAM :

- si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié,
- si le salarié fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

La durée de perception de ces indemnités journalières est de 3 ans (article R323-1 du Code de la Sécurité Sociale).

À titre exceptionnel, la CPAM peut toutefois décider de prolonger ce délai pour une période d'un an maximum (article R323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

S'agissant du montant de l'indemnité maintenue au titre de l'assurance maladie et de la rémunération de la reprise, celui-ci ne peut pas excéder le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle (article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les durées légales et maximales du travail s'appliquent au temps de travail effectif, c'est-à-dire à toute période pendant laquelle « le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L.3121-1 du Code du Travail).

Il importe peu que le salarié soit inactif, dès lors qu'il est à la disposition de l'employeur. Ainsi, le temps nécessaire à la restauration et celui des pauses peuvent être considérés comme du temps de travail effectif si les critères prévus à l'article L.3121 du Code du Travail sont réunis.

Transaction

La transaction est le plus souvent utilisée pour régler les litiges qui surviennent à l'occasion de la rupture du contrat de travail, quelle que soit la nature de cette rupture (licenciement, démission, rupture négociée etc).

Elle peut porter sur la régularité de la rupture ou sur les droits qui en découlent. Mais rien n'interdit de conclure une transaction sur tout autre litige survenu entre le salarié et l'employeur (heures supplémentaires, sanction, primes,...).

Dans tous les cas, l'objet de la transaction est unique: régler par la voie contractuelle un litige existant ou éventuel afin d'éviter un contentieux. Il est ainsi impossible d'organiser la rupture du contrat par le biais d'une transaction.

Lorsque l'indemnité versée après un licenciement (hors plan de sauvegarde de l'emploi) excède le montant prévu par la Convention collective de la CDC, elle demeure exonérée des cotisations de Sécurité Sociale (hors CSG/CRDS) dans la limite d'un plafond égal à six fois le plafond annuel de Sécurité Sociale en vigueur au moment de son versement, soit en 2018: 238 392€ à hauteur cependant du plus élevé des deux seuils suivants:

- 50 % du montant total des indemnités versées,
- 2 fois le montant du salaire brut perçu par le salarié l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Le salarié bénéficie également d'une exonération d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites.

U comme...

USAGE

Un usage est une pratique de l'employeur qui confère un avantage aux salariés et qui présente les caractères de généralité, constance et fixité.

L'usage est donc une source de droit à côté du Code du Travail, de la Convention collective de la CDC et du Règlement Intérieur.

Par généralité, il faut entendre « avantage non individuel ». Pour qu'il y ait usage, l'avantage doit être collectif.

Le caractère de stabilité, ou de constance, impose que l'avantage ait été attribué à plusieurs reprises. L'unique versement d'une prime est insuffisant pour qu'il en résulte un

usage. En revanche, une prime versée pendant quatre années, même si elle n'a jamais été portée sur le bulletin de salaire, est due...

Un usage doit être fixe. Le versement, même régulier, d'une prime qui ne dépend d'aucun critère fixe et précis et dont le montant a toujours été variable ne peut constituer un usage. En revanche, l'usage peut être établi si le mode de calcul de la prime est fixe mais que son montant est variable (prime de résultat par exemple). De même, lorsqu'il est constaté que l'entreprise a toujours accordé des hausses de salaires indexés sur l'évolution du taux des rentes d'accident du travail, l'existence d'un usage est établi.

CGT CDC USCD

Bercy et l'État à l'action

LA CAISSE
DES DÉPÔTS
CONTRAÎNE
DE BRADER
AU PRIVÉ

Voir sur notre site
INTERNET
<https://www.cgtdcdc.fr>

V comme...

Vacation minimale

La vacation minimale définit la durée quotidienne minimale de travail effectif. Elle est fixée à 4 heures (hors pause méridienne) quelle que soit la périodicité et la durée hebdomadaire de travail du cycle d'activité retenues. Toutefois, elle est réduite à 2 heures pour les salariés travaillant à 50 % dans le cadre d'un temps partiel journalier. Dans le cadre de la vacation minimale, 1 journée sur crédit d'heures sera décomptée automatiquement dès lors que la vacation minimale effectuée est inférieure à 4 heures. De même, une demi-journée sera décomptée si elle est égale à 2 heures ou inférieure à 4 heures.

VISITE MÉDICALE

Voir **Médecine du travail, Embauche, Maladie...**

Z comme...

Zapatta, Zorro à Zetkin

Les deux premiers portaient un large chapeau et luttèrent contre les injustices, mais hélas leurs fonctions ne rentrent toujours pas dans la liste des métiers prévues par le décret du 13 juillet 1998 permettant leur recrutement par la Caisse des Dépôts !

Quant à Clara ZETKIN, qui elle aussi luttait toute sa vie contre les injustices, elle n'aurait sans doute pas apprécié l'existence persistante de certaines discriminations à la CDC, tant vis à vis des femmes que vis à vis de certaines catégories de salariés.

LA RETRAITE

SOMMAIRE

Age de la retraite à taux plein	124	Mère de famille ouvrière.....	135
Aidants familiaux.....	125	Minoration	135
Apprentissage.....	126	Pénibilité.....	135
Carrière complète.....	126	Périodes assimilées	135
Carrière longue	126	Périodes d'assurance.....	135
Chômage.....	126	Plafond de la Sécurité Sociale.....	136
Complémentaire.....	126	Point de retraite	136
Congé parental.....	126	Réforme des retraites.....	136
Cumul emploi-retraite	127	Relevé de carrière ou relevé de situation individuelle	136
Décote/Surcote	127	Stage	136
Durée d'assurance (ou trimestres d'assurance).....	128	Taux de liquidation	136
Emploi pénible	128	Taux plein	136
Enfants.....	130	Trimestre.....	136
Estimation indicative globale (EIG)	132	Les étapes pour bien préparer sa retraite.....	138
Études supérieures	132	Accéder au site internet du régime général.....	141
Formation professionnelle.....	132	Accéder au site internet du régime complémentaire.....	141w
Liquidation.....	132		
Longue carrière	132		
Maternité.....	135		
Mère (ou père) de famille nombreuse.....	135		

Age de la retraite à taux plein

La réforme de 2010 a relevé l'âge de départ à la retraite, dans la plupart des cas. Depuis 2017, l'âge minimum pour partir à la retraite est de 62 ans. Il reste possible de partir avant cet âge à certaines conditions, notamment lorsqu'on a commencé à travailler très jeune.

1.1. La retraite à 62 ans

L'âge minimal pour partir à la retraite est de 62 ans pour les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1955. Pour les générations précédentes, cet âge diffère en fonction de l'année de naissance, selon le tableau suivant :

Date de naissance	Age minimum de départ en retraite
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
Année 1952	60 ans et 9 mois
Année 1953	61 ans et 2 mois
Année 1954	61 ans et 7 mois
Année 1955	62 ans

Pour pouvoir percevoir une pension complète (c'est à dire à taux plein), il faut avoir cotisé un certain nombre de trimestres (voir plus bas).

Si les deux conditions d'âge et de durée de cotisation sont remplies, il est possible de percevoir à la fois :

- la retraite de base à taux plein;
- la retraite complémentaire sans minoration.

Entre 62 et 67 ans, il est possible de partir à la retraite même si le nombre de trimestres nécessaires n'a pas été cotisé, mais la pension est alors réduite : une décote est appliquée à la pension lors du calcul.

Depuis la réforme de 2014, les personnes atteintes d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % peuvent partir à la retraite à 62 ans sans subir de décote (même si leur pension reste calculée au prorata du nombre de trimestres validés).

En savoir plus

Il existe certains cas de départ anticipé (voir plus bas).

Les âges légaux varient selon les régimes :

- Pour les salariés et les non-salariés du secteur privé, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 62 ans.
- Dans la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est variable. Il est de 62 ans pour les agents des catégories « sédentaires » (métiers de bureau), qui sont mis d'office à la retraite à 67 ans et de 52 ou 57 ans pour les agents des catégories « actives » (métiers de terrain pénibles ou dangereux), qui sont mis d'office à la retraite à 57 ou 62 ans.
- Dans les régimes spéciaux, l'âge d'ouverture des droits est variable (de 40 à 60 ans) et diffère selon le métier exercé et l'ancienneté. Depuis la réforme de 2008, la plupart des régimes ont été alignés sur 60 ans. Avec la réforme de novembre 2010, ces différents âges ont augmenté de deux années.

1.2. La retraite à 67 ans

À 67 ans, un salarié qui n'a pas cotisé le nombre de trimestres nécessaire peut partir à la retraite sans pénalité de minoration (décote). Néanmoins, sa pension est calculée au prorata du nombre de trimestres cotisés.

Cet âge était de 65 ans, jusqu'à la réforme de 2010. Il augmente selon le calendrier suivant :

Date de naissance	Age minimum de départ en retraite
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
Année 1952	65 ans et 9 mois
Année 1953	66 ans et 2 mois
Année 1954	66 ans et 7 mois
Année 1955	67 ans

C'est également à cet âge qu'un salarié peut percevoir sa retraite complémentaire, même s'il n'a pas cotisé le nombre de trimestres requis pour la retraite de base.

Pour certaines catégories de personnes, cet âge reste fixé à 65 ans :

- Les parents de trois enfants nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour élever au moins l'un d'eux pendant l'équivalent d'au moins un an au cours de ses trois premières années, à condition d'avoir cotisé au préalable au moins 8 trimestres ;
- Les parents d'un enfant handicapé, qui s'en sont occupés pendant au moins trente mois ;
- Les aidants familiaux ayant interrompu leur activité professionnelle à ce titre pendant au moins trente mois consécutifs ;

1.3. La retraite à 70 ans

Enfin, c'est maintenant à 70 ans, contre 65 ans précédemment, qu'un employeur du secteur privé peut mettre d'office en retraite un salarié contre son gré.

Si le salarié a 70 ans ou plus, son employeur peut le mettre à la retraite d'office. Dans ce cas-là, la procédure est simple : il doit juste lui adresser le préavis légal, comme dans le cas d'un licenciement. L'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité versée en cas de licenciement.

Avant 70 ans, si l'employeur veut mettre un salarié à la retraite, deux conditions doivent être remplies :

- Le salarié doit avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.
- Le salarié doit donner son accord.

Les délais dans ce cas sont semblables à ceux d'un licenciement : 3 mois avant son anniversaire, l'employeur doit lui adresser un préavis lui demandant s'il est d'accord pour une mise à la retraite. Si celui-ci accepte, l'employeur n'a plus qu'à procéder à la mise effective à la retraite.

En revanche, s'il refuse, l'employeur ne

peut qu'attendre. Chaque année, toujours 3 mois avant son anniversaire, il pourra lui adresser la même demande, jusqu'à l'âge de 70 ans, où son accord ne sera plus nécessaire. Le salarié, pour sa part, a un délai d'un mois pour répondre aux demandes de l'employeur.

Si la procédure de mise à la retraite n'a pas été respectée, la fin du contrat de travail est requalifiée en licenciement. C'est donc cette procédure qui s'applique, avec le versement de l'indemnité correspondante.

Aidants familiaux

Il est possible de ne pas travailler pas ou de travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper, à domicile, d'un enfant ou d'un parent handicapé, et d'être affilié gratuitement à l'assurance vieillesse : c'est ce qu'on appelle « l'assurance vieillesse des parents au foyer » (AVPF). Il y a certaines conditions :

- La personne (enfant ou parent) gardée à domicile doit être atteinte d'une incapacité permanente de 80 %.
- Ne pas gagner, à titre personnel, plus de 63 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 2 085,93 € par mois en 2018).

En revanche, le foyer peut avoir d'autres revenus.

La personne aidée peut être :

- Un ascendant : père, mère, grand-père, grand-mère...
- Un descendant : enfant, petit-fils ou fille...
- Un collatéral : frère, sœur, neveu, oncle et tante, cousin sans précision de degré.
- Le conjoint, le concubin, le partenaire de Pacs, ou une personne ayant l'un des liens de parenté ci-dessus avec le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs.

Si l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé est perçue, c'est l'organisme qui la verse qui demande l'affiliation à l'assurance vieillesse. Dans le cas contraire, il faut faire une demande, soit à la caisse d'Assurance vieillesse de la région (enfant handicapé hors AEH), soit à la CAF (parent invalide).

Dans le cas d'un congé de proche aidant, le droit à l'AVPF peut être reconnu (appelé congé de soutien familial, jusqu'au 31 décembre 2016). Les conditions sont alors un peu différentes : la personne aidée peut être placée dans un établissement, et peut être une personne avec qui sont entretenus « des liens étroits et stables », sans qu'il y ait forcément de liens familiaux.

Le fait de s'occuper d'un enfant ou d'un parent handicapé peut donner droit à des trimestres de majoration de durée d'assurance pour la retraite. Ces trimestres ne comptent pas pour la retraite anticipée pour carrière longue, ni pour la surcote.

Les conditions ne sont pas les mêmes pour un enfant et pour un parent.

Il est possible de prendre sa retraite à taux plein à 65 ans, même en étant né après le 1^{er} juillet 1951 et en n'ayant pas validé tous les trimestres, à condition de s'être occupé d'un enfant, d'un parent ou d'un proche handicapé pendant au moins 30 mois.

Si quelqu'un est dans ce cas et prend sa retraite avant 65 ans, la décote est calculée en prenant 65 ans pour âge de référence. Par exemple, s'il est né en 1955 et prend sa retraite à 63 ans avec 120 trimestres validés, la décote est calculée sur la base des 8 trimestres manquant pour arriver à 65 ans – et non des 16 qui manquent pour arriver à 67. La pension est donc moins réduite.

Comme pour les trimestres de majoration, les conditions sont différentes suivant que la personne aidée est son enfant ou un autre membre de la famille.

Apprentissage

Les anciens apprentis peuvent racheter les trimestres qui leur manquent pour en valider 4, au titre d'une année civile, lorsqu'ils correspondent à des périodes d'apprentissage situées entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013.

☛ En pratique : pour chaque trimestre racheté, le montant à verser est calculé en

appliquant aux taux de cotisations retraites en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de leur demande (part salariale et patronale) une somme forfaitaire correspondant à 75 % du plafond trimestriel de la Sécurité Sociale, soit 1 245 € le trimestre pour une demande déposée en 2015 (75 % de 9 510 € X 17,45 %).

Carrière complète

On parle de « carrière complète » lorsqu'un assuré a validé le nombre de trimestres nécessaires pour percevoir sa pension maximale à taux plein.

Carrière longue

Voir [Longue carrière](#).

Chômage

Les périodes de chômage indemnisées par Pôle emploi sont assimilées à des trimestres d'assurance : chaque période de 50 jours d'indemnité valide 1 trimestre. Les périodes de chômage non indemnisé qui font immédiatement suite à une période indemnisée sont prises en compte dans la limite de 1 an (5 ans sous certaines conditions pour les plus de 55 ans). Mais en cas de reprise d'activité, le droit à ces trimestres assimilés est perdu, même si le nouvel emploi ne suffit pas à valider des trimestres.

Complémentaire

Les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire obligatoire (Agirc Arrco). La retraite complémentaire s'ajoute à la retraite de base de la Sécurité sociale pour constituer la retraite globale. Elle fonctionne selon un mode de calcul par points (la retraite de base est comptée en trimestres). Tous les mois, salariés et employeurs versent des cotisations salariales et patronales aux caisses des retraites complémentaires.

Congé parental

Dans le cas d'un arrêt de travail dans le cadre d'un congé parental, il est possible

de bénéficier d'une majoration de durée d'assurance égale à la durée effective du congé. Ces trimestres de majoration s'ajoutent à la durée d'assurance sans être affectés à une année civile déterminée.

➡ En pratique : pour le même enfant, cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour enfant. Celle qui est la plus avantageuse sera accordée.

Cumul emploi-retraite

Rien n'interdit à un retraité de reprendre une activité rémunérée une fois sa retraite versée..

Désormais, pour les retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2015, les règles sont les mêmes que la reprise d'activité soit du même régime ou d'un régime autre que celui qui verse les pensions :

- dans tous les cas, il n'est plus possible d'acquérir de nouveaux droits, alors même que des cotisations continuent d'être versées,
- de plus, il n'est possible de cumuler sa retraite en totalité avec les nouveaux revenus d'activité que si la totalité de vos pensions a été liquidée à taux plein (à partir de 62 ans avec la durée d'assurance requise ou, à défaut, de l'âge du taux plein applicable à la génération).

➡ En pratique : si ces conditions ne sont pas réunies, il n'est possible de continuer à percevoir la totalité de ses pensions que dans la limite de son dernier salaire (ou de 160 % du Smic). Si ces limites sont dépassées, la pension est réduite à hauteur du montant du dépassement.

Décote/Surcote

Lorsqu'un assuré prend sa retraite sans avoir validé une carrière complète et avant l'âge de la retraite à taux plein, sa pension est réduite d'un pourcentage équivalant à 1,25 % par trimestre manquant. Cette décote ne peut pas être supérieure à 25 % au total (équivalant de 20 trimestres man-

quants), pour les salariés nés après 1952.

La surcote est la majoration appliquée au montant de la retraite de base d'un assuré ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et qui choisit de continuer à travailler alors qu'il a atteint la durée d'assurance totale nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Concernant la complémentaire Agirc Arco, plusieurs mesures, qui devront être mises en place dès 2019, ont été prises et concerneront les personnes nées à partir de 1957. La principale mesure est un allongement de la durée de cotisation pour la retraite complémentaire : l'âge légal de départ à la retraite ne change pas (62 ans), mais la durée de cotisation augmente elle d'un an, avec un système de décote / surcote temporaire.

Exemples :

- Un salarié qui prend sa retraite à taux plein subira une décote de 10 % sur le montant de la pension de sa retraite complémentaire pendant trois ans.
- Un salarié qui continue à travailler après l'âge de son taux plein bénéficiera d'une surcote de :
 - 10 % pendant 2 ans (8 trimestres)
 - 20 % pendant 3 ans (12 trimestres)
 - 30 % pendant 4 ans (16 trimestres)
- Pour percevoir une retraite complémentaire à taux plein sans surcote ni décote, un salarié devra continuer à travailler un an (4 trimestres) après avoir atteint son taux plein.

Ce système de bonus/malus s'appliquera à tous les salariés du privé qui auront atteint le taux plein et prendront leur retraite avant 65 ans. L'âge du taux plein automatique reste toujours fixé à 67 ans.

Ne seront pas concernés par cette mesure les futurs retraités exonérés de CSG ou bénéficiaires d'un taux réduit, soit environ 30 % des salariés.

Durée d'assurance (ou trimestres d'assurance)

Pour partir à la retraite, il faut justifier, tous régimes de base confondus, d'une durée d'assurance minimale. Cette durée d'assurance est déterminée en fonction des périodes (calculées en trimestres) pendant lesquelles l'assuré a cotisé au régime général de Sécurité sociale, mais aussi à d'autres régimes obligatoires (en tant que commerçant ou artisan par exemple).

Attention! Pour valider un trimestre, quelle que soit la durée de travail accomplie, il faut avoir cotisé sur une rémunération égale à un montant minimum.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce montant minimum a été abaissé à 150 fois le Smic horaire. Peu importe que cette somme ait été gagnée en CDD, en CDI, en intérim,... toute forme de salaire soumis à cotisation au régime général.

Désormais, il faut avoir gagné, en 2018, au moins :

- 1 482 € pour valider un trimestre
- 2 964 € pour valider deux trimestres
- 4 446 € pour valider trois trimestres
- 5 928 € pour valider quatre trimestres

Attention cependant: la rémunération est prise en compte, pour chaque période de travail, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Par exemple, un salaire de 6 000 € en janvier 2018, ne permet de retenir le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 3 311 € en 2018. S'il n'y a pas d'autre activité le restant de l'année, deux trimestres seront validés en un mois... mais pas 4 !

Certaines périodes pendant lesquelles on ne cotise pas peuvent être néanmoins validées parmi les trimestres comptés pour ouvrir droit à la retraite : les périodes de chômage, d'arrêt maladie, de congé parental, du service militaire... Les enfants donnent en outre droit à des trimestres supplémentaires.

Les conditions de durée d'assurance sont liées à l'année de naissance: les réformes récentes ont allongé progressivement le nombre de trimestre requis.

Depuis 2008, la durée d'assurance nécessaire pour percevoir le taux plein est alignée entre secteurs privé et public.

Année de naissance	Durée de cotisation
1948 ou avant	160 trimestres (40 ans)
1949	161 trimestres (40 ans et un trimestre)
1950	162 trimestres (40 ans et deux trimestres)
1951	163 trimestres (40 ans et trois trimestres)
1952	164 trimestres (41 ans)
1953 - 1954	165 trimestres (41 ans et un trimestre)
1955 - 1957	166 trimestres (41 ans et deux trimestres)
1958 - 1960	167 trimestres (41 ans et trois trimestres)
1961 - 1963	168 trimestres (42 ans)
1964 - 1966	169 trimestres (42 ans et un trimestre)
1967 - 1969	170 trimestres (42 ans et deux trimestres)
1970 - 1972	171 trimestres (42 ans et trois trimestres)
À partir de 1973	172 trimestres (43 ans)

Emploi pénible

Dans le régime général des salariés, la pénibilité de la carrière est prise en compte de deux façons pour le calcul des droits à la retraite :

- par le départ anticipé pour carrière pénible, depuis 2011,
- par le compte de prévention de la pénibilité, depuis 2015, devenu compte professionnel de prévention en octobre 2017.

Ce dernier dispositif est de loin le plus important, et pourrait concerner jusqu'à 20 % des salariés.

Avant la réforme de 2010, le degré de pénibilité du travail n'était pas du tout pris en compte, en tant que tel, dans le calcul des droits à la retraite. Certains régimes prévoyaient déjà des conditions plus avantageuses, des âges de départ en retraite plus précoces et des durées de cotisation plus brèves pour des professions pénibles : les infirmières ou les agents de police, par exemple. Mais rien n'était prévu pour les salariés du régime général.

Les réformes de 2010 et 2014 ont pris plusieurs mesures pour intégrer la pénibilité de la carrière dans le calcul des droits à la retraite :

- La loi du 9 novembre 2010 a prévu la possibilité de partir à la retraite à 60 ans et à taux plein en cas d'incapacité permanente liée à une carrière pénible.
- La loi du 20 janvier 2014 a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu compte professionnel de prévention suite aux ordonnances Macron de septembre 2017. Son but est de permettre aux salariés exposés, au-delà de certains seuils, à certains facteurs de pénibilité répertoriés d'accumuler des points. Ils peuvent les utiliser notamment pour améliorer leurs droits à la retraite et partir plus tôt.
- Les deux réformes créent également des obligations pour les entreprises en matière de prévention et de suivi de la pénibilité, qui sont rappelées ici bien qu'elles n'aient pas d'incidence sur la retraite.

Le départ anticipé pour carrière pénible est ouvert :

- aux salariés du régime général ;
- aux salariés du régime agricole ;
- aux agriculteurs, c'est à dire aux non-salariés du régime agricole.

Il est possible de partir à la retraite à 60 ans et de percevoir une pension à taux plein, même sans atteindre la durée d'assurance requise, s'il est établi l'existence d'une incapacité permanente liée à la pénibilité du travail. Celle-ci peut résulter d'une maladie professionnelle ou d'un accident du

travail ayant entraîné des lésions similaires à celles d'une maladie professionnelle.

La liste des lésions concernées est donnée par l'arrêté du 30 mars 2011.

Il existe deux cas de figure :

- Si l'incapacité permanente est au moins égale à 20 %, le départ anticipé est possible, si l'incapacité a été reconnue au titre d'une maladie professionnelle, ou d'un accident du travail ayant entraîné des blessures analogues à celles d'une maladie professionnelle. La simple reconnaissance de cette incapacité suffit à donner droit à la retraite à 60 ans à taux plein.
- Si l'incapacité permanente est située entre 10 et 20 %, deux conditions s'ajoutent :
- Avoir été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ;
- Qu'il soit établi que l'incapacité est liée à l'exposition aux risques en question.

Dans ce second cas, le droit à la retraite à 60 ans n'est pas automatique : c'est une commission pluridisciplinaire qui examine chaque situation personnelle et rend sa décision.

Si ces conditions sont remplies, le départ à la retraite dès 60 ans est possible.

La pension sera calculée à taux plein, c'est-à-dire qu'elle ne subira aucune décote, même si tous les trimestres ne sont pas cotisés.

En revanche, dans ce dernier cas, elle restera « proratisée », c'est-à-dire calculée en fonction du nombre de trimestres cotisés par rapport à la durée d'assurance requise. Pour 150 trimestres cotisés au lieu 166, votre pension sera multipliée par 150/166.

L'employeur a l'obligation légale de prendre les mesures nécessaires à la prévention de la pénibilité au travail.

Il doit établir, pour chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des

seuils légaux, une fiche individuelle de suivi, remise au médecin du travail, et tenue à la disposition du travailleur. Le médecin du travail doit, de son côté, constituer un dossier de santé au travail pour chaque salarié, dans lequel il conserve notamment les informations relatives à l'exposition à des risques professionnels.

Les entreprises de 50 salariés et plus dont plus de la moitié des salariés est exposée à des facteurs de risques professionnels doivent conclure un accord de prévention de la pénibilité, ou à défaut mettre en place un plan d'action contre la pénibilité, sous peine de devoir acquitter une pénalité de 1 % des rémunérations versées aux salariés. Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se contenter d'être couvertes par un accord de branche. À partir de 2018, les entreprises de plus de 50 salariés seront soumises à ces obligations dès que la proportion de salariés exposés atteindra le quart des effectifs (et non plus la moitié).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les 2 contributions versées par les entreprises au titre de la pénibilité ont disparu. Auparavant, les entreprises payaient une taxe pour chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils légaux, en plus d'une taxe très faible acquittée par toutes les entreprises pour le financement du compte pénibilité.

Enfants

Les parents peuvent bénéficier de trimestres de majoration, dans la limite de 8 trimestres :

- 4 trimestres de majoration pour la mère, au titre de la grossesse et de l'accouchement
- 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant.

Ces majorations s'appliquent dans le régime général des salariés, mais aussi dans celui des artisans et commerçants (Sécurité sociale des indépendants, anciennement RSI), des professions libérales (CNAVPL) et

des salariés agricoles (MSA).

Pour les enfants nés avant 2010

Les 4 trimestres pour éducation revenaient automatiquement à la mère, sauf si le père pouvait démontrer qu'il avait élevé l'enfant sans la mère au cours des 4 premières années de sa vie ; mais cette preuve devait être apportée dans un délai de 6 mois après le 4^{ème} anniversaire de l'enfant.

Pour les enfants nés à partir de 2010

Le partage des trimestres pour éducation se fait à l'amiable entre les parents dans les 6 mois qui suivent le 4^{ème} anniversaire de l'enfant. S'ils ne le font pas, c'est la mère qui reçoit automatiquement les trimestres ; s'ils ne sont pas d'accord, la caisse de retraite les départage.

NB : Un parent ne peut recevoir davantage de trimestres de majoration que d'année de résidence commune avec l'enfant au cours de ses 4 premières années.

Une condition vient s'ajouter également : pour bénéficier de ces trimestres supplémentaires, il faut impérativement que les deux parents (lorsque l'enfant a été élevé par le couple) aient dépendu d'un régime de retraite français ou européen (Union Européenne, Suisse, Norvège) pendant au moins deux ans au cours de leur carrière. Si un seul des parents remplit cette condition, la majoration n'est attribuée ni à l'un, ni à l'autre. En revanche, si l'enfant a été élevé, pendant tout ou partie des 4 premières années de sa vie, par une personne seule, cette dernière bénéficie des majorations même si la durée d'affiliation à un régime de retraite français ou européen est inférieure à deux ans.

Si le salarié a eu 3 enfants ou plus, ou s'il a élevé 3 enfants ou plus pendant au moins 9 années avant leur 16^e anniversaire, la pension de retraite du régime général est majorée de 10 %. Les artisans et commerçants en bénéficient également.

Majorations pour 3 enfants élevés et plus

Pour les pensions liquidées après le 1^{er} jan-

vier 2012, l'Arrco et l'Agirc prévoient une majoration de 10 % du nombre de points à partir de 3 enfants élevés pendant au moins 9 ans avant leurs 16 ans.

Cette règle ne s'applique qu'aux points acquis à partir du 1^{er} janvier 2012. Pour les points acquis antérieurement, la règle est différente pour l'Arrco et l'Agirc.

Pour l'Agirc: le nombre de points acquis avant le 1^{er} janvier 2012 est majoré de 8 % pour 3 enfants, 12 % pour 4, 16 % pour 5, 20 % pour 6 et 24 % pour 7 et plus.

Pour l'Arrco: le nombre de points acquis entre 1999 et 2011 est majoré de 5 % à partir de 3 enfants; avant 1999, la règle pouvait varier suivant la caisse Arrco à laquelle l'assuré était affilié.

Attention: le total des majorations pour enfants, pour chacun des deux organismes (Arrco et Agirc), ne peut dépasser un certain plafond (depuis le 1^{er} novembre 2016, 1031,15 € pour l'Arrco et 1028,12 € pour l'Agirc) pour une carrière complète. Ce plafond est le même quelle que soit la durée de cotisation à l'Arrco ou à l'Agirc.

Si une pension de retraite personnelle et une pension de réversion sont perçues, le plafonnement s'applique séparément à chacune des deux pensions, pour chacune des deux caisses Arrco et Agirc.

Le plafond ne s'applique pas aux personnes nées avant le 2 août 1951, ni aux personnes ayant pris leur retraite avant 2012. Dans le cas de préretraite avant le 1^{er} janvier 2012, et si la retraite est demandée après cette date, le plafonnement ne s'applique pas non plus. De même, si la retraite a été liquidée avant 2012, à l'exception de la tranche C de la retraite complémentaire Agirc, celle-ci ne sera pas concernée par le plafond lorsqu'elle sera liquidée.

- Majorations pour enfants à charge: le nombre de points Arrco et Agirc est majoré de 5 % pour chaque enfant encore à charge au moment de la retraite. Cette majoration n'est

pas cumulable avec la majoration pour 3 enfants et plus: c'est la plus avantageuse des deux qui est retenue. Elle cesse d'être due lorsque l'enfant n'est plus à charge. Le cas échéant, la majoration pour 3 enfants prend alors le relais.

- Au fil des réformes, le congé maternité est de mieux en mieux pris en compte pour la retraite.

Pour les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2014, les mères partant à la retraite peuvent faire valider l'intégralité de leurs trimestres de congé maternité, à raison d'un trimestre pour 90 jours d'indemnisation. Auparavant, seul le trimestre de l'accouchement était validé; or, à partir du 3^e enfant, ou en cas de grossesse multiple, le congé maternité peut durer au moins deux trimestres.

De même, pour les enfants adoptés depuis le 1^{er} janvier 2014, le congé d'adoption est intégralement validé pour la retraite. Il ne l'était pas du tout auparavant.

Les trimestres de congé maternité sont également considérés comme des trimestres cotisés pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

Enfin, les indemnités perçues par les mères pendant le congé maternité, à partir du 1^{er} janvier 2012, comptent dans le calcul du salaire annuel moyen, c'est-à-dire dans la détermination des 25 meilleures années de rémunération. En outre, pour le calcul, elles seront majorées de 25 %: par exemple, 1 000 € d'indemnités perçues compteront pour 1 250 € de salaire.

Les parents au foyer peuvent aussi faire valider des droits à la retraite sans avoir à verser de cotisations, s'ils respectent certaines conditions: les revenus du ménage ne doivent pas dépasser une certaine somme, le parent concerné ne doit pas travailler, ou alors très peu, et il doit bénéficier de certaines allocations familiales. Il s'agit de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), qui bénéficie à 2 millions de personnes chaque année.

Les parents de trois enfants, nés avant 1956, ayant interrompu ou réduit leur activité pour les élever, peuvent partir en retraite sans avoir atteint la durée légale de cotisation à l'âge de 65 ans. Ils doivent cependant avoir validé au moins 8 trimestres avant la naissance de leur premier enfant.

Estimation indicative globale (EIG)

L'estimation indicative globale comporte les mêmes éléments que le relevé de situation individuelle et une estimation du montant de la retraite obligatoire des régimes de base et complémentaire du salarié.

Cette estimation repose sur un calcul dont les paramètres sont susceptibles d'évoluer :

- la stabilité des revenus jusqu'au moment du départ à la retraite ;
- le maintien de la réglementation en vigueur au moment du calcul ;
- l'évolution de différentes données économiques telles que l'évolution des prix et des salaires prévue par la loi de financement de la Sécurité Sociale et le Conseil d'orientation des retraites.

Les montants qui figurent sur l'estimation indicative globale n'ont donc pas valeur d'engagement contractuel de la part du ou des organismes concernés. Il ne s'agit que d'une estimation.

L'estimation indicative globale est accompagnée d'un document d'information qui présente l'organisation et les valeurs du système de retraite français.

☛ En pratique: le salarié n'a aucune démarche à faire. Une estimation indicative globale lui est adressée automatiquement à 55 ans puis tous les 5 ans jusqu'à son départ à la retraite. Elle est adressée par l'un des organismes dont relève le salarié à son adresse connue.

Études supérieures

Les jeunes actifs peuvent racheter des années d'études supérieures ou des trimestres de stage, avec une ristourne par rapport au barème généralement appliqué à ce rachat. La réduction est de 670€ par trimestre en cas de rachat avec l'option 1 et 1000€ par trimestre pour un rachat avec l'option 2.

☛ En pratique: un rachat avec l'option 1 permet d'augmenter le taux de sa retraite (dans la limite de 50%) tandis, qu'avec l'option 2, les trimestres rachetés sont pris en compte à la fois pour améliorer le taux de la retraite et la durée d'assurance dans le régime général.

Formation professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les stages accomplis dans le cadre de la formation professionnelle sont pris en compte dans les mêmes conditions que les périodes de chômage indemnisé. Chaque stage continu de 50 jours permet de valider 1 trimestre d'assurance.

Liquidation

La liquidation est le fait de faire valoir ses droits à la retraite, pour percevoir sa pension.

Longue carrière

Les personnes ayant commencé à travailler très jeune (entre 14 et 20 ans) peuvent partir à la retraite avant l'âge légal, à certaines conditions. Avant 2011, l'âge légal de la retraite était à 60 ans et il était possible de partir en retraite anticipée pour carrière longue entre 56 et 59 ans. Depuis 2011, l'âge légal s'élève progressivement à 62 ans et les âges de retraite anticipée pour carrière longue augmentent également.

Le dispositif « carrière longue » existe dans la quasi-totalité des régimes de base :

- Salariés du privé (régime général et régime agricole) ;
- Non-salariés (indépendants),

agriculteurs, professions libérales, avocats);

- Fonction publique (d'État, hospitalière, territoriale);
- Ministres du culte;
- Une part importante des régimes spéciaux (ouvriers de l'État, RATP, industries électriques et gazières, Clercs et employés de notaires, Banque de France, Opéra de Paris, Comédie Française)

Les régimes complémentaires, pour la plupart, appliquent les mêmes règles :

- Salariés du privé (Arrco et Agirc);
- Commerçants et artisans (RSI complémentaire);
- Agriculteurs (RCO);
- Salariés publics non titulaires (Ircantec);
- Professions libérales de la section CIPAV.

Les 9 autres sections du régime des professions libérales ont des règles distinctes, et le RAFP (régime additionnel de la Fonction publique) n'applique pas les règles de la retraite anticipée pour carrière longue.

Pour pouvoir partir à la retraite anticipée pour carrière longue, il faut :

- Avoir commencé à travailler avant 16, 17 ou 20 ans suivant les cas;
- Remplir une condition de durée d'assurance et de cotisation qui varie suivant les cas.

Rappelons que les trimestres cotisés correspondent à des périodes de travail effectif, à l'exclusion des trimestres assimilés obtenus par exemple pour congé maternité ou pendant les périodes de chômage.

Toutefois, pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé, il est possible de comptabiliser, dans sa durée d'assurance cotisée, depuis le 1^{er} avril 2014 :

- jusqu'à 4 trimestres de congé maladie, et accident du travail;
- jusqu'à 4 trimestres de service militaire;
- jusqu'à 4 trimestres de chômage indemnisé;

- tous les trimestres de congé maternité;
- jusqu'à 2 trimestres d'invalidité;
- tous les trimestres qui seront acquis au titre du dispositif «prévention de la pénibilité».

Par «trimestre cotisés» dans la suite de l'article, il faudra donc entendre les trimestres cotisés au sens strict (ayant donné lieu à cotisations dans le cadre du travail) auxquels s'ajoutent éventuellement des trimestres assimilés dans les limites précitées ci-dessus.

Pour remplir la condition d'âge en début de carrière, il faut avoir validé au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est atteint l'âge de 16, 17 ou 20 ans, ou 4 trimestres pour ceux qui sont nés au dernier trimestre de l'année.

Né(e)s 1^{er} janvier 1960, le départ est possible :

- à 58 ans à condition d'avoir commencé à travailler avant 16 ans, et de pouvoir justifier de huit trimestres cotisés (et non pas simplement validés) de plus que la durée d'assurance requise.
- à 60 ans, à condition d'avoir commencé à travailler avant 20ans, et de pouvoir justifier d'un nombre de trimestres cotisés égal à la durée d'assurance requise.

Né(e)s avant le 1^{er} janvier 1960, les conditions varient suivant l'année de naissance.

Le tableau ci-dessous donne, pour chaque génération entre 1951 et 1960, l'âge légal de départ et les âges possibles de départ anticipé, avec les conditions pour pouvoir y prétendre.

Date de naissance	Age de départ en retraite	Nombre de trimestres cotisés	Carrière commencée avant...
1952	60 ans et 9 mois	-	-
	60 ans	164	20 ans
	59 ans et 4 mois	164	17 ans
1953	61 ans et 2 mois	-	-
	60 ans	165	20 ans
	59 ans et 8 mois	165	17 ans
	58 ans et 4 mois	169	16 ans
1954	56 ans	173	16 ans
	61 ans et 7 mois	-	-
	60 ans	165	20 ans
	58 ans et 8 mois	169	16 ans
1955	56 ans	173	16 ans
	62 ans	-	-
	60 ans	166	20 ans
	59 ans	170	16 ans
1956	56 ans et 4 mois	174	16 ans
	62 ans	-	-
	60 ans	166	20 ans
	59 ans et 4 mois	170	16 ans
1957	56 ans et 8 mois	174	16 ans
	62 ans	-	-
	60 ans	166	20 ans
	59 ans et 8 mois	166	16 ans
1958	57 ans	174	16 ans
	62 ans	-	-
	60 ans	167	20 ans
1959	57 ans et 4 mois	175	16 ans
	62 ans	-	-
	60 ans	167	20 ans
À partir de 1960	57 ans et 8 mois	175	16 ans
	62 ans	-	-
	60 ans	167	20 ans
	58 ans	175	16 ans

Maternité

On compte 1 trimestre pour 90 jours d'indemnité de congé maternité; si une femme prend moins de 90 jours de congé maternité, elle valide quand même 1 trimestre.

Par ailleurs, le congé d'adoption est désormais pris en compte dans les mêmes conditions que le congé maternité.

Ces mesures, annoncées dans le cadre de la réforme de 2014, viennent d'être précisées par un décret paru le 1^{er} juin 2018.

Pour les naissances antérieures à 2014, l'ancien système demeure en vigueur: un seul trimestre – celui au cours duquel a eu lieu l'accouchement – est comptabilisé dans la durée d'assurance. Et le congé d'adoption n'est pas validé.

En pratique, ces mesures bénéficient:

- aux femmes qui accouchent alors qu'elles ont déjà donné naissance à au moins deux enfants ou ont au moins deux enfants à charge (26 semaines de congé maternité, soit 2 trimestres validés au lieu d'1 précédemment);
- aux femmes qui donnent naissance à des jumeaux (34 semaines, soit 2 trimestres validés) ou à des triplés (46 semaines, soit 3 trimestres validés au lieu d'1 précédemment);
- aux parents adoptants qui s'arrêtent de travailler dans le cadre du congé d'adoption. Ils bénéficient désormais d'1 trimestre chacun (au lieu d'aucun précédemment), même s'ils se sont arrêtés moins de 90 jours. La durée du congé d'adoption ne dépassant pas 22 semaines (154 jours), ils ne valident jamais plus d'un trimestre.

Remarque: il n'est pas possible de valider plus de 4 trimestres par an.

Mère (ou père) de famille nombreuse

Cf. [Enfant](#)

Mère de famille ouvrière

Cf. [Enfant](#)

Minoration

Dans l'ensemble des régimes de retraite, pour pouvoir toucher une retraite de base à taux plein et, le plus souvent, une retraite complémentaire complète, il faut remplir les conditions d'âge et de durée de cotisation requises.

Si vous n'avez pas cotisé assez de trimestres, la retraite de base est affectée par une décote.

Cf. [Décote/surcote](#).

Pénibilité

La pénibilité au travail se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont:

- des contraintes physiques marquées: manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques,
- un environnement physique agressif: agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit,
- des rythmes de travail: travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Cf. [Emploi pénible](#)

Périodes assimilées

Les périodes assimilées correspondent aux trimestres que l'on valide hors période de travail effectif, et donc sans verser de cotisations retraite. Les périodes de chômage, de maladie, de congé maternité, d'invalidité, de service militaire... peuvent en effet être validées pour la retraite, et comptées dans la durée d'assurance.

Périodes d'assurance

Les périodes d'assurance correspondent à l'ensemble des trimestres que l'on valide en versant des cotisations à sa caisse de retraite. Les règles de validations des périodes d'assurance varient selon les régimes.

Plafond de la Sécurité Sociale

Le plafond de la sécurité sociale est un salaire de référence que l'on utilise comme base de calcul des cotisations de retraite.

La plus grande partie des cotisations du régime de base des salariés, par exemple, est calculée sur la partie du salaire qui est inférieure à ce plafond. Il est réévalué chaque année.

Point de retraite

Dans les régimes complémentaires, le versement des cotisations donne droit chaque année à l'attribution d'un certain nombre de points. Le futur retraité Arrco Agirc continue d'obtenir des points de retraite tant qu'il travaille, et cela quel que soit son âge. La retraite sera égale au nombre de points obtenus multiplié par la valeur du point en vigueur lors du départ à la retraite.

Réforme des retraites

Le gouvernement Macron prépare une réforme des retraites dite « réforme systémique » car elle modifiera le système de calcul des retraites.

Ce que l'on pressent à ce jour, c'est que les caisses de retraites en France seront regroupées par grandes familles (2 ou 3), que le système restera de la retraite par répartition, mais que le calcul pour l'ensemble des caisses de retraites sera l'attribution de points retraites (un peu comme pour les complémentaires Agirc Arrco).

Actuellement une pseudo-consultation est organisée soi-disant pour recueillir l'avis des français ... surtout pour faire croire à une participation et servir d'argument démocratique.

Relevé de carrière ou relevé de situation individuelle

À partir de 35 ans, ou chaque fois qu'il le demande, tout assuré peut recevoir son relevé de carrière, sous format papier ou électronique. Ce document contient, à la date de la demande, l'ensemble des droits à la retraite acquis dans l'ensemble des régimes auquel l'assuré a cotisé depuis le début de sa carrière. Depuis la loi de 2003, le Droit à l'Information (DAI) a rendu obligatoire

l'envoi d'un Relevé de Situation Individuel (RSI), tous les 5 ans. Et à partir de 55 ans chaque salarié doit recevoir une Estimation Individuelle Globale (EIG).

Stage

Cf. Formation professionnelle

Taux de liquidation

Le taux de liquidation est le taux pris en compte pour le calcul de la retraite. Il s'applique au salaire ou revenu annuel moyen dans les régimes de retraite de base.

Taux plein

Le taux plein correspond à la pension maximale que l'on peut percevoir pour une carrière donnée, sans décote. Dans la plupart des régimes, il y a deux façons d'y avoir droit :

☛ en ayant atteint l'âge légal de départ en retraite et en ayant validé une carrière complète; l'assuré qui prend sa retraite perçoit alors la pension maximale;

☛ en ayant atteint l'âge de la retraite à taux plein; dans ce cas, l'assuré qui prend sa retraite perçoit une pension calculée au prorata du nombre de trimestres qu'il a validés, mais ne subit pas la décote de 1,25 % par trimestre manquant.

Vous êtes né	Vous pouvez partir à la retraite à	Vous avez droit à une retraite à taux plein à
Avant le 01/07/1951	60 ans	65 ans
Du 01/07/51 au 31/12/51	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans	67 ans

Trimestre

C'est l'unité de décompte de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base. Quatre trimestres au maximum peuvent être validés par année civile.



**QUAND TOUT SERA PRIVÉ,
ON SERA PRIVÉ DE TOUT**



LES ETAPES POUR BIEN PREPARER SA RETRAITE

Les démarches pour bien préparer sa retraite sont essentielles, il est primordial de bien aborder cette période, en tenant compte de tous les critères qui rentrent en considération et en n'omettant aucun détail, ni aucune étape. Il s'agit avant tout de commencer cette nouvelle vie, avec le plus de sérénité possible.

Lorsqu'il envisage de partir volontairement à la retraite, le salarié doit effectuer un certain nombre de formalités auprès de la Sécurité Sociale (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), la caisse de retraite complémentaire (AGIRC / ARRCO) et de l'employeur (Caisse des dépôts).

Avant toute chose, il faut réunir le maximum d'informations, et ce avant d'avoir atteint l'âge de la retraite, que ce soit auprès des agences des caisses de retraite, auprès de l'administration, de votre employeur ou même sur Internet (voir informations pratiques).

Premièrement, vous devez connaître les organismes de retraite dont vous dépendez selon votre parcours professionnel.

Vous trouverez le nom des organismes sur vos fiches de paie (pour les salariés) ou sur tous les relevés préalables pour la retraite qui vous ont été transmis, selon les employeurs.

Les régimes de retraite (retraite de base ou complémentaire) diffèrent selon le secteur d'activité auquel vous appartenez professionnellement. En effet, que vous soyez salarié (non cadre), cadre supérieur, salarié du secteur agricole ou encore fonctionnaire de l'État, la caisse de retraite n'est pas la même.

La démarche de préparation au départ en retraite comporte 4 étapes.

- ① La première étape concerne l'obtention du relevé de carrière.
- ② La seconde, uniquement dans le cas où vos trimestres de cotisations sont incom-

plets, consistera à effectuer un rachat de trimestres.

③ L'étape n° 3 concernera la définition de votre date de départ. En effet, selon votre année de naissance, les trimestres cotisés ou encore votre âge, le départ en retraite diffère d'un cas à l'autre.

④ La quatrième et dernière étape de ce parcours, facultative mais extrêmement utile, est l'étape de l'évaluation de votre pension de retraite.

① Le relevé de carrière

Le relevé de carrière est un document qui détaille tous les droits, selon le régime général et en fonction du parcours professionnel. Il permet d'obtenir un compte-rendu explicite de situation et des droits pour la retraite. Ce document très complet aide à calculer le montant de la future retraite et également à déterminer la date précise de départ. Hormis le nombre de trimestres validés, il contient des informations sur les salaires soumis à cotisations, ou encore les trimestres relatifs à certains cas particuliers (maladie, invalidité, chômage, maternité etc.).

En général, une opération de pré-liquidation est réalisée par les organismes de retraite, qui consiste à prendre contact avec les intéressés âgés de 55 et 58 ans, et ce afin de leur envoyer leur relevé de carrière.

➡ Si vous n'avez toujours rien reçu et si vous avez plus de 55 ans, afin de ne pas prendre plus de retard, n'hésitez pas à faire la demande de ce relevé.

② Le rachat de trimestres

Dans le cas où le salarié n'a pas réuni le nombre suffisant de trimestres de cotisation lui donnant le droit à un départ en retraite, il y a possibilité d'avoir recours au rachat de trimestres. Cette démarche consiste à racheter les trimestres manquants (voire des années entières), dans le cas d'un arrêt de travail pour diverses raisons. Ce rachat est également possible pour les personnes dépendantes des régimes complémentaires

de retraite, tels que l'Arrco et l'Agirc, à condition que le rachat soit effectué auprès d'organismes de retraite de base.

Notons que les rachats afin de compléter des années par un versement volontaire font partie du système appelé « rachats Filion », alors que les personnes non salariées n'ayant pas réunis quatre trimestres par année civile (à cause de leurs faibles revenus) peuvent avoir recours, sur le même principe, aux « rachats Madelin ».

Par ailleurs, un décret publié le 8 janvier 2015 permet aux apprentis et aux jeunes diplômés de racheter des trimestres à un tarif préférentiel.

➡ La demande d'évaluation permet de connaître le montant des versements à effectuer. Elle n'engage à rien dans l'immédiat.

Pour cela, il faut :

- ✓ être âgé(e) d'au moins 20 ans et de moins de 67 ans,
- ✓ ne pas être retraité(e) du régime général.

Ces versements pour la retraite consistent à racheter des trimestres correspondant aux :

- ✓ années d'études supérieures,
- ✓ années incomplètes c'est-à-dire celles validées pour moins de 4 trimestres.

Au total, il est possible de demander à racheter au maximum 12 trimestres d'assurance au régime général.

Versement pour les années d'études supérieures

Les études doivent avoir été effectuées dans des établissements d'enseignement supérieur, écoles techniques supérieures, grandes écoles ou classes préparatoires,... Il faut avoir obtenu un diplôme ou avoir eu la qualité d'élève d'une grande école ou classe préparatoire.

Les périodes d'études supérieures sont également prises en compte si elles ont permis d'obtenir un diplôme équivalent délivré par un État membre de l'Union Européenne,

par un État de l'Espace Économique Européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), en Suisse, ou encore dans un État lié à la France par une convention internationale de Sécurité Sociale.

Ce versement pour la retraite du régime général peut intervenir dès lors que le premier régime français d'affiliation à l'assurance vieillesse après les études a été le régime général et qu'au moins 1 trimestre d'assurance figure au compte.

Si, après l'obtention du diplôme, le salarié a été affilié en premier lieu à un autre régime que le régime général d'assurance vieillesse, il doit alors s'adresser à ce régime.

Versement pour les années d'apprentissage

Les apprentis entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013 peuvent désormais racheter 4 trimestres à un tarif préférentiel. Entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013, les périodes d'apprentissage étaient validées sur la base d'un salaire forfaitaire, déterminé selon l'âge de l'apprenti et le niveau de sa formation. Ce montant ne permettait pas toujours aux apprentis de valider tous les trimestres correspondant à leur durée d'apprentissage.

Pour combler ces années incomplètes, un nouveau mode de calcul leur est appliqué afin de réduire le coût d'un versement pour la retraite.

Versement pour les années incomplètes

Il est possible de racheter au titre des années qui ne sont pas validées par 4 trimestres.

Ce versement pour la retraite peut intervenir dès lors que l'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général durant ces années est établie et que le relevé de carrière porte trace, pour les années considérées, d'un report de salaire ou de la validation d'au moins 1 trimestre d'assurance.

Versement pour la retraite et départ en retraite anticipée

Le versement pour la retraite n'est pas pris

en compte pour l'examen des conditions d'ouverture du droit à une retraite anticipée.

Options pour le versement pour la retraite

Deux options sont proposées :

La première (option 1) au titre du taux. Ce rachat permet d'atténuer l'effet de la décote (ou du coefficient de minoration) lorsque la durée d'assurance totale (tous régimes d'assurance vieillesse confondus) requise pour obtenir le taux maximum n'est pas atteinte.

La seconde (option 2) au titre du taux et de la durée d'assurance. Dans ce cas, le rachat contribue non seulement à l'atténuation de l'effet de la décote mais il est également retenu pour la détermination de la durée d'assurance au régime général entrant dans le calcul de la pension.

☛ L'option exprimée lors de la confirmation de la demande de versement pour la retraite est irrévocable.

③ **Le choix de la date du départ**

Il s'agit d'une étape cruciale dans ce cheminement vers la retraite. En effet, après avoir réunis toutes les informations nécessaires, il est temps de fixer une date définitive de départ. Qu'il s'agisse d'une retraite à taux plein, une retraite anticipée ou encore d'un prolongement de l'échéance, cette date doit prendre en compte tous les critères précédemment cités, dont la date de naissance, les trimestres cotisés et la situation (handicapé, valide, etc.).

Il est ainsi possible soit de partir à l'âge légal de départ en retraite, soit d'atteindre l'âge à partir duquel le bénéfice du régime à taux plein est acquis, soit de continuer sa carrière professionnelle, dans la limite de 70 ans bien entendu.

④ **L'estimation de sa retraite**

Pour connaître le montant de sa retraite sans attendre l'âge légal de départ, il est possible d'effectuer une simulation de calcul. Cette simulation peut se faire à

n'importe quel âge, puisque les revenus indiqués s'appuient soit sur le relevé de carrière soit sur l'estimation d'évolution de carrière professionnelle. Pour les personnes ayant moins de 55 ans et dont le départ en retraite ne se fera pas avant plusieurs années, le simulateur de retraite permettra d'évaluer le montant dont ils bénéficieront, sur la base d'un calcul comprenant la durée de cotisation, les rémunérations ou revenus professionnels et d'autres critères concernant la carrière. Pour les personnes de plus de 55 ans et dont le départ en retraite approche, il est important de se baser sur le relevé de carrière afin que le montant de cette simulation soit le plus précis. Les avantages d'effectuer cette simulation plusieurs années avant le départ en retraite sont nombreux :

- ✓ pour les plus de 55 ans, cela donne une idée précise des revenus à la retraite et du pouvoir d'achat, pour anticiper une épargne sur les dernières années de carrière ou pour envisager sa future vie de retraité...
- ✓ pour les moins de 55 ans, cela permet de comparer l'impact d'un changement de carrière ou d'une période de chômage ou d'une maternité sur la future pension de retraite, cela permet aussi d'estimer le montant d'épargne nécessaire selon son âge, ou d'avoir une idée précise de l'âge de départ selon l'année de naissance et les différentes réformes...

ACCEDER AU SITE INTERNET DU REGIME GENERAL

La Caisse Nationale Assurance Vieillesse (CNAV) dispose d'un site internet www.retraite.cnnav.fr. Sur ce site, chaque salarié ou travailleur à la retraite peut accéder facilement à toutes les informations concernant sa retraite: relevé de carrière, démarche de retraite anticipée, attestation de paiement...

Il est également possible de passer par le site www.service-public.fr.

Pour en savoir plus, découvrons ensemble le site à travers ses principaux services en ligne.

Les services proposés

Sur le site retraite.cnnav.fr, vous pouvez :

- Consulter l'actualité de la retraite,
- Suivre votre dossier de retraite,
- Entamer la procédure de retraite anticipée en cas de carrière longue,
- Déterminer votre âge de départ à la retraite,...

En outre, dans votre espace personnel, vous pouvez effectuer des opérations telles que :

- La demande de relevé de carrière,
- La demande de retraite personnelle,
- La mise à jour de votre relevé de carrière,
- La demande d'une pension de réversion (cas d'une réversion progressive),...

Le site vous permet également de retrouver rapidement les coordonnées de la Caisse de Retraite la plus proche de votre lieu de résidence.

L'accès à votre compte sur www.retraite.cnnav.fr

Pour effectuer toutes les tâches citées précédemment, vous devez être connecté à votre accès personnel en ligne. Cela n'est pas compliqué à faire.

Rendez-vous à la page d'accueil du site

www.retraite.cnnav.fr.

Saisissez ensuite dans l'espace de connexion en haut à droite votre numéro de Sécurité Sociale et votre mot de passe. Cliquez alors sur le bouton « J'accède à mon compte » pour être connecté.

ACCEDER AU SITE INTERNET DU REGIME COMPLEMENTAIRE

L'Arrco-Agirc dispose d'un site internet. Sur ce site, chaque salarié ou travailleur à la retraite peut accéder facilement à toutes les informations concernant sa retraite: relevé de carrière, démarche de retraite anticipée, attestation de paiement...

Pour en savoir plus, découvrons ensemble le site à travers ses principaux services en ligne.

Actifs, vos services en ligne

Vous êtes en activité professionnelle mais souhaitez savoir où en sont vos points de retraite? Vous avez changé d'entreprise et désirez connaître le nom du groupe de protection sociale qui gère votre dossier de retraite complémentaire?

C'est possible avec les services en ligne. Après avoir créé votre compte personnel sécurisé, vous accédez à vos données de retraites complémentaires gérées par le groupe de protection sociale auquel vous êtes rattaché(e).

Futurs retraités, vos services en ligne

Vous avez décidé de prendre votre retraite prochainement? Vous souhaitez vérifier votre dossier et le mettre à jour si nécessaire avant de demander votre retraite?

C'est possible avec les services en ligne. Après avoir créé votre compte personnel sécurisé, vous accédez à vos données de retraite complémentaire gérés par le groupe de protection sociale auquel vous êtes rattaché(e).

N'hésitez pas à prendre contact avec votre groupe de protection sociale pour information, ou correction d'un de vos documents.

Retraités, vos services en ligne

Vous souhaitez nous signaler un changement d'adresse, demander une pension de réversion ou connaître les programmes en action sociale ? À la retraite, vous souhaitez néanmoins reprendre une activité et connaître les démarches à suivre ?

C'est possible avec les services en ligne. Après avoir créé votre compte personnel sécurisé, vous accédez à vos documents personnels retraite complémentaire gérés par le groupe de protection sociale auquel vous êtes rattaché(e).

Rendez-vous à la page d'accueil du site www.agirc-arrco.fr.



TABLE DES MATIÈRES

Absences	5	Comité d'hygiène, de Sécurité et.....	27
Accident du travail	8	des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.).....	27
Accord-cadre.....	9	Comité Mixte d'information et de Concertation (C.M.I.C.).....	27
Acompte	11	Comité Technique National (C.T.N.) ou local (C.T.L.).....	27
Activité	12	Complémentaire (caisses de retraite Agirc Arrco).....	27
Affectation	12	Compte épargne temps (C.E.T.).....	29
Aménagement du temps de travail.....	12	Compte personnel de Formation (C.P.F.)	29
Ancienneté	13	Congé	30
Appréciation.....	14	Congé d'adoption	35
Apprentis.....	14	Congé d'éducation des enfants	35
Arrêt de travail	16	Congé de naissance.....	35
Astreinte	16	Congé de paternité.....	35
Augmentation individuelle.....	18	Congé de présence parentale.....	36
Augmentation collective	18	Congé de soutien familial	36
Avance sur salaire.....	18	Congé sabbatique.....	37
Avancement	19	Congé solidaire	38
Avenant.....	20	Congés autres.....	38
Bilan de compétences	23	Congé ultra-marins.....	38
Bulletin de paie	23	Contrat de travail	39
Cadres.....	25	Convention collective.....	40
Caution.....	25		
CGT	25		
Classification	25		

COSOG.....	40	Jours RTT	79
Création d'entreprise.....	41	Kalamazoo	80
Cycle de travail	41	Licenciement	81
Décompte	42	Lois.....	83
Décret de juillet 1998.....	45	Maladie.....	85
Délégué du personnel	45	Maternité.....	87
Délégué syndical et représentant syndical	45	Médaille du travail.....	88
Démision	46	Médecine du travail.....	89
Dépendance obligatoire.....	47	Mise à disposition.....	91
Déplacements professionnels	48	Mobilité.....	92
Don de jours de repos	50	Négociation annuelle obligatoire (N.A.O.).....	95
Droit individuel à la formation	51	Obligations	98
Droit de retrait	51	Pause.....	98
Droits syndicaux	52	Période d'essai.....	99
Égalité Femme/Homme.....	53	Période probatoire.....	99
Élections professionnelles.....	54	Plan d'épargne entreprise (P.E.E.).....	100
Embauche	54	Plan social ou Plan de sauvegarde de l'emploi	101
Engagement Interne de Service (E.I.S.).....	55	Postes-repères	101
Entretien Professionnel Annuel.....	55	Préavis	102
Évènements familiaux	56	Prévoyance	102
Faute grave	57	Prime variable sur objectifs	102
Forfait.....	57	Prud'hommes	103
Formation.....	59	Quorum.....	104
Frais de transport	63	Réduction du temps de travail	104
Grève.....	64	Règlement intérieur	105
Groupe	65	Rémunération	105
Handicap	66	Repos	106
Harcèlement.....	67	Retraite.....	107
Heures supplémentaires.....	67	Rupture conventionnelle.....	107
Inaptitude	69	Rupture conventionnelle collective	108
Indemnité.....	71	Salaire	113
Indice	71	Sanction	113
Inspection du travail.....	71	Supplément familial.....	113
Instances sociales de concertation.....	72	Suspension de contrat.....	113
Intéressement.....	74	Syndicat	114
Invalité	76	Temps partiel	115
IPSEC	77	Temps partiel thérapeutique	118
Jours fériés	78	Temps de travail effectif.....	119
Jours ouvrés ou jours ouvrables	78		

Transaction	119	Longue carrière	132
Usage	120	Maternité	135
Vacation minimale	121	Mère (ou père) de famille nombreuse.....	135
Visite médicale	121	Mère de famille ouvrière.....	135
Zapatta, Zorro à Zetkin.....	121	Minoration	135
RETRAITES	123	Pénibilité.....	135
Age de la retraite à taux plein	124	Périodes assimilées.....	135
Aidants familiaux.....	125	Périodes d'assurance.....	135
Apprentissage.....	126	Plafond de la Sécurité Sociale.....	136
Carrière complète.....	126	Point de retraite	136
Carrière longue	126	Réforme des retraites	136
Chômage.....	126	Relevé de carrière ou relevé de situation individuelle	136
Complémentaire.....	126	Stage	136
Congé parental.....	126	Taux de liquidation	136
Cumul emploi-retraite	127	Taux plein	136
Décote/Surcote	127	Trimestre.....	136
Durée d'assurance (ou trimestres d'assurance).....	128	LES ÉTAPES POUR BIEN PRÉPARER SA RETRAITE	138
Emploi pénible	128	ACCÉDER AU SITE INTERNET DU RÉGIME GÉNÉRAL.....	141
Enfants.....	130	ACCÉDER AU SITE INTERNET DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE.....	141
Estimation indicative globale (EIG)	132		
Études supérieures	132		
Formation professionnelle.....	132		
Liquidation.....	132		

Merci

- Aux équipes de l'imprimerie de l'Établissement Public Caisse des dépôts, cette brochure a été réalisée avec leur concours.
- La CGT très attachée au maintien de l'ensemble des activités « maison », remercie chaleureusement ses collègues pour leur collaboration.
- À Emmanuelle Cocud de l'atelier graphique Zip shebam pour la mise en forme et la réalisation graphique de cet ouvrage.



imprimeur : imprimerie Caisse des Dépôts