



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE
Le Directeur des relations et de l'innovation sociales

Paris le, 17 Janvier 2022

Note à l'attention des membres du CUEP

Objet : Information relative à l'ouverture de négociations d'un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de la CDC

L'accord-cadre Emploi-Parcours professionnels-Compétences signé le 17 décembre dernier, prévoit dans le cadre de son plan d'action 2022-2024 de renforcer l'accompagnement des reconversions professionnelles à l'extérieur de l'Etablissement public et du groupe.

Parmi les mesures énoncées, cet accord qui a donné lieu à consultation du CUEP le 15 décembre 2021, dispose de prolonger en 2022 à titre transitoire et dans la limite d'une année, le dispositif de RCC mis en place par accord du 24 septembre 2019, pour tenir compte du contexte de crise sanitaire ayant pu conduire des agents à renoncer en 2021 à un projet de départ volontaire soit un potentiel de 85 départs restants, en cohérence avec la cible initialement prévue dans le cadre du dispositif mis en place pour deux ans en 2019.

Dans cet objectif, il prévoit de formaliser un projet d'accord visant à maintenir jusqu'au 31 décembre 2022 le dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC), à hauteur du potentiel de départs restants et selon les mêmes règles que celles précédemment établies dans le cadre de l'accord relatif au renouvellement des compétences du 24 septembre 2019.

Conformément aux articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail, la Direction des ressources humaines informe, par la présente, les membres du CUEP, de l'ouverture des négociations avec les organisations syndicales d'un accord portant RCC au sein de la CDC¹. Pour rappel ce dispositif autonome de rupture du contrat de travail -la RCC- issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 (et applicable depuis la parution des décrets n° 2017-1723 et n° 2017-17242), permet à l'employeur d'organiser des départs volontaires dans le cadre d'un accord collectif majoritaire validé par l'administration du travail².

¹ Aux termes de l'article L.1237-19-1 1°, l'accord portant RCC doit déterminer « les modalités et conditions d'information du comité social et économique. La loi n'impose pas une consultation avec remise obligatoire d'un avis ;

² Décrets n° 2017-1723 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective et n° 2017-1724 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

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

L'objectif de la RCC est d'adapter les compétences aux enjeux évolutifs de l'établissement public tout en répondant aux aspirations individuelles de collaborateurs concernant leur parcours professionnel.

Jean Marie FOUCAULT

