

**PROJET
ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE
CONVENTIONNELLE COLLECTIVE POUR LES COLLABORATEURS EN COURS DE
CARRIERE
AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC
SUR LA PERIODE 2022**

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

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

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives.

CUEP 31/03/2022

PREAMBULE

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

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

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

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

Cette volonté affirmée dans un accord-cadre 2019-2021 a donné lieu à la conclusion le 24 Septembre 2019 d'un accord portant mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public au travers des dispositifs communs de départ volontaire à destination des collaborateurs de tous statuts souhaitant organiser leur départ en cours de carrière et ainsi orienter leur parcours professionnel hors l'Etablissement public. Le nombre de départs estimés a été fixé à 200 maximal sur la période.

Au terme de cette période et à la faveur de la signature du nouvel accord cadre portant sur l'emploi, les parcours professionnels et les compétences signé le 17 décembre 2021, les parties ont souhaité prolonger à titre transitoire, dans la limite de l'année 2022, le dispositif de RCC 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.

Le présent accord formalisant cet engagement à l'issue d'une négociation débutée le 28 janvier 2022 et valablement signé suite à la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique entrera en application à compter de sa validation par la DREETS

LA MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE POUR LES COLLABORATEURS EN COURS DE CARRIÈRE

Tenant compte de l'impact de la crise sanitaire sur le contexte économique et social d'application de l'accord de rupture conventionnelle collective du 24 septembre 2019 signé pour une durée de 2 ans, les parties conviennent de maintenir pour la seule année 2022 un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public¹ dans les conditions de l'accord du 24 septembre 2019 reposant 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. Pour mémoire, outre l'habilitation spécifique dont disposait déjà la CDC pour mettre en cohérence, par accord collectif, les règles applicables aux différents statuts, la loi prévoit désormais expressément la possibilité, dans l'univers dual qui est le sien, de mettre en place un dispositif de rupture conventionnelle collective s'appliquant de manière pleine et entière aussi bien aux salariés qu'aux agents publics et CANSSM de l'Etablissement public.

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

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

L'ensemble des clauses qui suivent permettent dès lors d'assurer le plein respect des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail (tels qu'adaptés au contexte CDC par l'article 73 de la loi de transformation de la fonction publique), étant dès à présent précisé que l'Etablissement public renonce à prononcer tout licenciement pour motif économique au sein des familles d'emplois visées par le présent accord, pendant la période de mise en œuvre des départs et ce jusqu'au 31 décembre 2022.

1.1. Activités et emplois concernés par le dispositif

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

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

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

- Collaborateur disposant au sein de sa filière et/ou de sa famille d'emploi d'une compétence ou expertise rare, soit sur le métier, soit sur une technique ou une solution spécifique, et auquel un autre collaborateur de l'établissement public ne peut se substituer dans un délai raisonnable ;
- Collaborateur dont le départ mettrait en péril la bonne fin d'un projet ;
- Collaborateur récemment nommé sur un poste de cadre de direction ;
- Collaborateur intégré dans les viviers hauts potentiels (vivier perspectives groupe et vivier ressources dirigeants) ;
- Collaborateur dont le départ, au sein de son service et de sa zone géographique, entraîne une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l'activité.

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

La direction doit avoir recueilli au préalable l'avis de la commission mentionnée à l'article 1.4 du présent chapitre et motivé son refus.

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

Sur la base du potentiel de départs restant évalué dans le cadre de l'accord du 24 septembre 2019, les paramètres suivants sont fixés :

- Nombre *maximal* de départs envisagés : 85 collaborateurs.
- Nombre *maximal* de suppressions d'emplois associées pour l'ensemble de la période couvrant la durée de l'accord : 85.

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

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

1.3. Critères d'éligibilité des collaborateurs

Sont dans le champ d'éligibilité au présent dispositif les collaborateurs en fonction à l'Etablissement public CDC remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Répondre aux critères définis au 1.1. ;
- Avoir 8 ans d'ancienneté ;
- Etre à plus de 2 ans avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et a fortiori ne pas avoir demandé un départ à la retraite ou être en cours de procédure de mise à la retraite ;
- Ne pas avoir déjà signé de rupture conventionnelle individuelle ;
- Avoir un projet défini susceptible d'apporter immédiatement ou à terme une solution personnalisée, permettant si possible au collaborateur de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.

S'agissant des agents publics

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

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

S'agissant des salariés

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

- ne pas être en période de préavis à la date de dépôt de sa candidature ;

- ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel.

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

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

1.4 Dépôt, examen et validation des candidatures

Dépôt des candidatures

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

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

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

Le dossier à déposer devra comporter :

- le formulaire dûment établi, daté et signé par le salarié, comportant l'accord du candidat sur le dispositif, le descriptif du projet et, le cas échéant, les justificatifs démontrant son caractère concret et viable et le programme des formations demandées, accompagné du / des devis correspondants ;
- le CV détaillé ;

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

Pour être valables, les demandes devront être adressées sous format électronique à une adresse mel dédiée ou par courrier à une adresse dédiée pendant la période de volontariat, selon le calendrier prévu, soit au plus tard le 31 octobre 2022.

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

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

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

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

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

- examiner la recevabilité des dossiers de candidature ;
- rendre un avis consultatif concernant les dossiers de candidature, en identifiant, parmi les dossiers retenus, ceux qui nécessiteront l'appui du cabinet en matière de reclassement externe ;

- suivre la mise en œuvre de l'accord, jusqu'à son terme.

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

La commission examinera les dossiers en vue de vérifier si l'ensemble des conditions d'éligibilité prévues sont remplies et accompagnées des pièces justificatives appropriées.

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

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

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

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

Décision d'acceptation ou de refus

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

Le collaborateur candidat en sera informé par courriel.

Chaque refus sera motivé en s'appuyant sur les critères exposés au 1.1 et au 1.3. Il pourra également résulter des critères de départage suivants :

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

1.5 Accompagnement des collaborateurs

Structure d'accompagnement

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

Elle sera assistée dans cette mission par un cabinet spécialisé.

Chaque collaborateur souhaitant bénéficier du dispositif de RCC et dont l'éligibilité au regard des critères fixés aux articles 1.1 et 1.3 aura été confirmée par la DRH pourra bénéficier d'un entretien avec ce prestataire pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet. Cet échange exploratoire ne pourra pas pour autant emporter validation du départ par la direction.

Dispositif d'accompagnement individualisé

La DRH et le cabinet spécialisé s'engagent à recueillir et formaliser tous les éléments d'information nécessaires pour que la commission d'examen et de suivi prévu à l'article 1.4. puisse formuler son avis de manière éclairée.

Dans le cadre de la phase de reclassement externe, qui concernera les dossiers identifiés à cet effet par la commission d'examen et de suivi puis par la direction (cf. article 1.4), le cabinet :

- Prolonge le travail déjà réalisé dans la phase de volontariat ;
- S'efforce d'identifier une solution en lien avec le collaborateur concerné ;
- Peut réaliser une prospection ciblée en fonction des profils des collaborateurs et de leurs souhaits et les informer des opportunités d'emplois proposées par les entreprises dans le secteur d'activité concerné ou dans d'autres secteurs accessibles.
- Peut accompagner les projets de création ou reprise d'entreprise formulés par les collaborateurs.

Le cabinet rend compte à la DRH des actions d'accompagnement réalisées à l'issue du départ en RCC.

Indépendamment de cet accompagnement, la DRH reste à la disposition des collaborateurs, après leur départ, pour les accompagner, si nécessaire, dans l'accomplissement de certaines démarches découlant de l'acte de RCC.

Bilan

Un bilan, dont le contenu est fixé par l'annexe 2 de l'arrêté du 8 octobre 2018, est établi par l'employeur au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et de reclassement, et adressé à la DREETS. Ce bilan est alimenté par les éléments fournis par les anciens collaborateurs s'agissant de l'évolution de leur situation professionnelle.

1.6. Modalités de mise en œuvre des ruptures

Pour les salariés sous le régime des conventions collectives

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

La signature interviendra au plus tard le 16 décembre 2022.

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

Procédure applicable aux salariés protégés

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

Sur la base de la convention individuelle signée par les parties et à l'issue du délai de rétractation, l'Inspecteur du travail sera saisi d'une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail.

Pour les agents publics

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

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

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

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

1.7. Indemnité de départ et allocation d'assurance

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

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

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

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

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

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

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

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

Comme évoqué plus haut, notamment au point 1.5, la CDC souhaite accompagner au mieux les projets de reconversion professionnelle des collaborateurs volontaires à un départ.

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

Cette participation éventuelle de l'employeur ne sera pas prise en compte pour l'appréciation du respect du plafond de 24 mois prévu au point 1.7.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il ne prendra effet qu'à compter de sa validation par la DREETS. Cette validation sera sollicitée dès l'accord signé conformément aux dispositions légales. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Le dispositif est ouvert aux collaborateurs à compter de la date de validation par la DREETS, jusqu'au 31 décembre 2022 (date limite de dépôt des candidatures : 31 octobre 2022).

Cette période pourra toutefois expirer avant cette échéance, au terme des dernières ruptures individuelles de contrat de travail (correspondant à la date de signature de la convention avec le salarié) ou de la date de démission régulièrement acceptée pour les agents publics (correspondant à la date de signature de la convention avec l'agent) qui permettront d'atteindre le chiffre maximal de 85 départs.

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

1.10. Modalités d'information des collaborateurs

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

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

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

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

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

1.11. Modalités de suivi du dispositif de RCC

Le comité unique de l'Etablissement public (CUEP) a été informé le 31 Janvier 2022 de l'ouverture d'une négociation sur un dispositif de rupture conventionnelle collective. Il a été saisi le 31 Mars 2022 pour avis du présent accord et, en cas de signature majoritaire, sera informé des suites données par le DREETS.

En complément du suivi qui sera réalisé au plus près par la commission prévue à l'article 1.4, le CUEP sera informé de la mise en œuvre du dispositif de RCC, à la faveur d'un bilan semestriel présentant notamment les éléments suivants :

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

1.12. Révision de l'accord

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

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

Peuvent engager la procédure de révision du présent accord, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives juridiquement habilitées. La partie qui demande une révision doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes sous pli recommandé avec accusé de réception

moyennant le respect d'un préavis de 1 mois. Il appartient à l'auteur de la demande de proposer une nouvelle rédaction.

Les organisations syndicales représentatives et la direction devront se réunir dans un délai de 2 mois suivant la notification de la demande.

1.13. Recours

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

1.14. Publicité et dépôt

Le présent accord portant rupture conventionnelle collective, sera déposé sera déposé par la Direction des ressources humaines de la Caisse des dépôts et consignations auprès de la DREETS et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le
Pour la Caisse des dépôts et consignations

Eric LOMBARD
Directeur général

Pour les organisations syndicales représentatives :

La CGT,

La CFDT,

La CFE-CGC,

L'UNSA Groupe CDC,

Le SNUP,

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

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

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

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

- Filière gestion des opérations et prestations client (code 02) :
 - Opérations et prestations clients (code famille : 0201) ;
 - Assistance aux opérationnels et réseaux (code famille : 0203) ;
- Filière investissement et marchés financiers (code 03) :
 - Gestion des actifs financiers (code famille 0301)
 - Financement d'opérations et montages de projet financier et d'investissement (code famille 0302) ;
 - Performance et analyse financière (code famille 0303) ;
 - Stratégie, pilotage et études financières et économique (code famille 0304) ;
- Filière comptabilité (04) :
 - Comptabilité (code famille : 0401) ;
- Filière budget, contrôle de gestion et finance d'entreprise :
 - Budget contrôle de gestion (code famille : 0501) ;
 - Finance d'entreprise (code famille : 0502) ;

- Filière relation clientèle/commercial/marketing (code 06) :
 - Développement commercial (code famille 0601) ;
 - Animation de réseaux (code famille 0602) ;
 - Marketing (code famille 0603) ;
 - Relation clientèle (code famille 0604) ;
- Filière audit, risques, qualité et organisation (code 07) :
 - Audit (code famille 0701) ;
 - Risques (code famille 0702) ;
 - Qualité (code famille 0703) ;
 - Organisation (code famille 0704) ;
- Filière Numérique : (code famille 08)
 - Pilotage SI (code famille 0801) ;
 - Support SI (code famille 0803) ;
 - MOA (code famille 0802)
- Filière affaires générales : (code famille 09)
 - Fonctions d'appui (code famille 0901) ;
 - Logistique (code famille 0902) ;
- Filière juridique : (code famille 10)
 - Juridique (code famille 1001) ;
- Filière communication : (code famille 11)
 - Communication interne/externe (code famille 1101)
 - Relations extérieures (code famille 1102)
 - Gestion de l'information (code famille 1103)
- Ressources humaines (code famille 12) ;
 - Condition de travail et hygiène (code famille 1201) ;
 - Relations sociales (code famille 1202) ;
 - Développement ressources humaines (code famille 1203) ;
 - Gestion de la paye et des opérations administratives (code famille 1204).

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

Date de l'entrée en vigueur de l'accord : à compter de sa validation par la DREETS.

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

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

Date limite pour réception des dossiers de candidature : 31 octobre 2022

Date limite de signature de conventions individuelles de rupture : 16 décembre 2022

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

Entre

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

Et

« Civilité » « PRENOM » « NOM »

Demeurant

.....

Ci-après le salarié

Vous avez demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire au titre du dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par l'accord relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective pour les collaborateurs en cours de carrière au sein de l'Etablissement public CDC, signé le [date] et validé le [date] (ci-après désigné l'accord).

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

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

Les travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC menés) au sein de l'Etablissement public CDC mettent en évidence la profonde transformation des activités et de l'environnement de la Caisse des dépôts et en particulier la nécessité :

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

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

Cette volonté affirmée dans l'accord-cadre 2019-2021 a donné lieu à la conclusion le 24 Septembre 2019 d'un accord portant mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public au travers des dispositifs communs de départ volontaire à destination des collaborateurs de tous statuts souhaitant organiser leur départ en cours de carrière et ainsi orienter leur parcours professionnel hors l'Etablissement public

Au terme de cette période et à la faveur de la signature du nouvel accord cadre portant sur l'emploi, les parcours professionnels et les compétences signé le 17 décembre 2021, les parties ont souhaité prolonger à titre transitoire et dans la limite de l'année 2022, le dispositif de RCC 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.

C'est sur ces bases et au terme d'une négociation menée au cours du 1^{er} trimestre 2022 qu'un accord signé le //2022, 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, maintient pour la seule année 2022 un dispositif de

rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public². En effet, outre l'habilitation spécifique dont disposait déjà la CDC pour mettre en cohérence, par accord collectif, les règles applicables aux différents statuts, la loi prévoit désormais expressément la possibilité, dans l'univers dual qui est le sien, de mettre en place un dispositif de rupture conventionnelle collective s'appliquant de manière pleine et entière aussi bien aux salariés qu'aux agents publics et CANSSM de l'Etablissement public.

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

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

L'ensemble des clauses mises en œuvre par l'accord permet d'assurer le plein respect des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail (tels qu'adaptés au contexte CDC par l'article 73 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

II. Contexte de la relation de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

Réservé au cas des salariés protégés

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

Pour les délégués du personnel et les membres du CUEP :

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

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

Après la signature de la convention individuelle de rupture et à l'issue du délai de rétractation, l'inspecteur du travail a été saisi d'une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail, autorisation qui a été accordée le....

En conséquence, le/la salarié(e) cessera de faire partie des effectifs de l'établissement public le

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce droit de rétractation sera exercé par LRAR à l'adresse suivante : Direction des ressources humaines du Groupe et de l'Établissement public Caisse des Dépôts, Département de la gestion des personnels et de la transformation des outils RH (DHGP), 17 Avenue Pierre Mendès-France 75914 PARIS cedex 13.

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

La cessation de son contrat de travail interviendra selon les modalités définies dans la convention de rupture le....

IV. Accompagnement au projet

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

- Les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active ;

- Et les formations³ dont peut bénéficier personnellement le salarié.

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

Le cas échéant : le(la) salarié(e) bénéficie à sa demande de la prestation d'accompagnement du cabinet xxxxx.

V. Indemnités de départ

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

- Une indemnité totale de départ de ...€ bruts.

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

Il est toutefois précisé que selon les dispositions en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle sera fonction de la législation applicable au moment du départ ; conformément à la législation sociale en vigueur, une part de l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée des cotisations dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 82 272€ en 2022). Par ailleurs, la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle est assujettie à CSG-CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti à cotisations.

Le/la salarié(e) percevra au moment du départ son dernier salaire et les éléments du solde de tout compte (CET, RTT) sous réserve d'éléments dont le calcul ne serait pas possible à la date du départ, et pour lequel un solde de tout compte complémentaire serait alors établi.

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

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

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

³ Il s'agit de formations permettant notamment :

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

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

VI. Obligations

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

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

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

VII. Dispositions finales

Le/la salarié(e) déclare :

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

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

Entre

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

Et

« Civilité » « PRENOM » « NOM »

Demeurant

.....

Ci-après l'agent public

Vous avez demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire au titre du dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par l'accord relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective pour les collaborateurs en cours de carrière au sein de l'Etablissement public CDC, signé le [date] et validé le [date] (ci-après désigné l'accord).

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

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

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

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

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

Cette volonté affirmée dans l'accord-cadre 2019-2021 a donné lieu à la conclusion le 24 Septembre 2019 d'un accord portant mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Etablissement public au travers des dispositifs communs de départ volontaire à destination des collaborateurs de tous statuts souhaitant organiser leur départ en cours de carrière et ainsi orienter leur parcours professionnel hors l'Etablissement public

Au terme de cette période et à la faveur de la signature du nouvel accord cadre portant sur l'emploi, les parcours professionnels et les compétences signé le 17 décembre 2021, les parties ont souhaité prolonger à titre transitoire et dans la limite de l'année 2022, le dispositif de RCC 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.

C'est sur ces bases et au terme d'une négociation menée au cours du 1^{er} trimestre 2022 qu'un accord signé le //2022, 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, maintient pour la seule année 2022 un dispositif de

rupture conventionnelle collective (RCC) au sein de l'Établissement public ⁵. 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'Établissement public.

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

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

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

II. Contexte de la relation de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce droit de rétractation sera exercé par LRAR à l'adresse suivante : Direction des ressources humaines du Groupe et de l'Etablissement public Caisse des Dépôts, Département de la gestion des personnels et de la transformation des outils RH (DHGP), 17 Avenue Pierre Mendès-France 75914 PARIS cedex 13.

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

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

[Si fonctionnaire ou CANSSM] : L'administration procède à la prise d'un arrêté de radiation des cadres (pour les fonctionnaires) / d'une décision de radiation (pour les agents statutaires CANSSM) dont l'effet interviendra selon les modalités définies dans la convention de rupture, le XXXXXXXXX.

[Si agent contractuel de droit public :] La cessation de son contrat de travail interviendra selon les modalités définies dans la convention de rupture, le XXXXXXXXX.

IV. Accompagnement au projet

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

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

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

⁶ Il s'agit de formations permettant notamment :

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

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

Le cas échéant : le(la) salarié(e) bénéficie à sa demande de la prestation d'accompagnement du cabinet xxxxx

V. Indemnités de départ

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

- Une indemnité totale de départ de€ bruts.

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

Il est toutefois précisé que selon les dispositions en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle sera fonction de la législation applicable au moment du départ ; conformément à la législation sociale en vigueur, une part de l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée des cotisations dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 82272 €) Par ailleurs, la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle est assujettie à CSG-CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti à cotisations.

L'agent public percevra au moment du départ son dernier salaire et les éléments du solde de tout compte (CET, RTT) sous réserve d'éléments dont le calcul ne serait pas possible à la date du départ, et pour lequel un solde de tout compte complémentaire serait alors établi.

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

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

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

VI. Obligations

L'agent public reste soumis aux obligations déontologiques prévues à l'article 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, pendant un délai de trois ans après son départ.

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

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

VII. Dispositions finales

L'agent public déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer en toute connaissance de cause la présente convention individuelle de rupture, de telle sorte qu'il/qu'elle comprend bien qu'il s'agit bien d'une rupture définitive et irrévocable du lien avec l'administration aux conditions prévues ci-dessus ;

- Confirmer que c'est en toute connaissance de cause et satisfait(e) par le dispositif proposé au regard de son projet professionnel qu'il/qu'elle souhaite quitter l'établissement public et bénéficier de la mesure de départ volontaire ;
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à sa demande rendrait l'établissement public bien fondé et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre de la présente convention.