



PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES : vers la signature d'un accord ?

Les négociations sur la mise en place de mesures permettant aux personnels de l'Établissement public de cesser leur activité sur la base du volontariat entre la DRH et les organisations syndicales arrivent à leur terme et le projet d'accord sera soumis pour avis au CUEP du 11 juin 2019.

L'UNSA, la CGC et la CFDT ont participé activement à toutes les séances de négociations, alors que la CGT et le SNUP étaient absentes à toutes les réunions.



L'UNSA, tout au long des négociations, a été force de proposition. Elle a cherché, avec la CGC et la CFDT, les meilleurs compromis possibles et ce, toujours dans l'unité syndicale.

En cas de signature majoritaire, l'accord s'appliquera du 1er octobre 2019 au 31 décembre 2021.

Le projet présenté par la Direction comporte 3 volets :

1. L'emploi à horizon 2021.
2. La Rupture Conventionnelle Collective (RCC).
3. La Cessation Anticipée d'Activité (CAA).

1

Concernant l'emploi, le premier volet de l'accord prévoit de :

- Recruter 500 à 550 postes sur la durée de l'accord-cadre 2019-2021 (à périmètre et activités constants) afin de compenser notamment les départs à la retraite.
- Renforcer et diversifier la cellule d'intérim interne en Ile-de-France, mais aussi sur les bassins d'emplois d'Angers et de Bordeaux, afin d'affecter rapidement des agents dans les services où le nombre de départs serait important.
- Réaliser un suivi particulier des Contractuels de Droit Public (CDP) en fonction et d'en faire un vivier prioritaire pour renforcer les cellules d'intérim interne ou les services dans lesquels ils sont actuellement affectés. Une nouvelle vague de pérennisation pourrait ainsi avoir lieu sur la durée de l'accord.
- Créer plus de 200 postes sur des métiers nouveaux (50 à la Direction de la Banque des territoires principalement dans le Réseau, 70 à la Direction des Retraites et de la Solidarité particulièrement sur le secteur compte de formation, 40 sur le numérique et 40 postes sur la mise en conformité des nouveaux contrôles de l'ACPR).

L'UNSA considère que ces créations de postes compenseront en nombre les départs prévus dans le dispositif RCC.



2

Concernant la Rupture Conventielle Collective (RCC), l'accord prévoit :

- Que les salariés et fonctionnaires puissent bénéficier de ce dispositif à partir d'une ancienneté minimum de 8 ans et au plus tard 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (autrement dit : moins de 60 ans).
- Une légalisation du dispositif CDC dans le projet de loi de la Fonction publique adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 28 mai 2019. La loi permet désormais à tous les personnels privés et publics de la Caisse des Dépôts d'obtenir un régime fiscal et social intéressant (exonération d'impôt et de cotisations sociales, CSG & CRDS, ...) et le droit à l'assurance chômage.
- Une indemnité fixée à 1 mois de rémunération par année de service, plafonnée à 24 mois. Tous les syndicats demandent de porter le plafond à 30 mois, afin de ne pas pénaliser les personnes ayant le plus d'ancienneté.
- 200 postes sur la durée de l'accord, dont 100 maximum entre le 1er octobre 2019 et le 31 décembre 2020 et le reste entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.
- La création d'une Commission d'examen et de validation des candidatures volontaires composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de l'accord.

3

Concernant la Cessation Anticipée d'Activité (CAA), l'accord prévoit :

- Un aménagement du temps de travail sur une durée d'un an précédant la date effective de départ à la retraite (6 mois travaillés à 100% - 6 mois à 0%), rémunérés à 80%.
Ou
Un aménagement du temps de travail sur une durée de deux ans précédant la date effective de départ à la retraite (12 mois travaillés à 100% - 12 mois à 0%), rémunérés à 80%.
- Une prise en charge par l'employeur de la cotisation retraite à 100%.
- L'utilisation des jours CET et jours médailles du travail, pour financer les 20% non rémunérés à l'entrée du dispositif. Reste à négocier une bonification « employeur » de jours allouée au moment de l'entrée dans le dispositif.

L'UNSA considère que les mesures « RCC » et « CAA » sont désormais attractives et attendues par de nombreux salariés et fonctionnaires.

Face à l'immobilisme de la CGT et du SNUP, l'UNSA s'engage et se bat depuis des mois pour obtenir de nouveaux droits pour l'ensemble des personnels publics et privés de la CDC !

Verdict le 11 juin prochain ! Car pour que l'accord s'applique, il faudra obtenir la signature de plusieurs organisations syndicales totalisant plus de 50% des voix aux dernières élections du CUEP.

L'UNSA prendra ses responsabilités !