



**PROJET DE
NOUVEAU DISPOSITIF DE
CONGE DE FIN DE CARRIERE
EDF SA 2019-2023**

Présentation pour avis

CCE du 14 novembre 2018

SOMMAIRE

RESUME	PAGE 3
AVIS DEMANDE	PAGE 3
1. GRANDS PRINCIPES DU DISPOSITIF ENVISAGE	PAGE 3
2. CRITERES D'ELIGIBILITE	PAGE 3
3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	PAGE 4
4. FORMALITES	PAGE 5
5. DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF ENVISAGE	PAGE 5
6. DIALOGUE SOCIAL	PAGE 5
7. ANNEXE : SITUATION DU SALARIE EN CFC	PAGE 6
8. ANNEXE : APPLICATION DECISION 2016	PAGE 9

RESUME

Dans un contexte externe en transformation, marqué par la transition énergétique, les mutations technologiques et une pression concurrentielle accrue, les métiers d'EDF SA évoluent pour répondre aux attentes des clients et des territoires et accompagner les projets de développement de l'entreprise.

Ces évolutions peuvent conduire, dans certaines situations, à la fermeture de site ou à l'arrêt d'une activité sur une implantation donnée. Dans une perspective d'employeur socialement responsable, EDF met en place des dispositifs visant à favoriser le redéploiement et la reconversion des salariés. En solution alternative, pour les salariés volontaires en fin de carrière et remplissant certaines conditions d'éligibilité, EDF envisage de mettre en place un nouveau dispositif temporaire de Congé de Fin de Carrière (CFC).

Le présent dossier a pour objet de présenter ce projet de nouveau dispositif CFC envisagé pour la période 2019-2023, intitulé « CFC EDF SA 2019-2023 » (1).

Ce projet a vocation à remplacer le dispositif ayant pris effet par décision DRH Groupe du 1^{er} février 2016, étant entendu que les conventions CFC concernées qui auraient encore cours, iraient jusqu'à leur terme. Au 1^{er} octobre 2018, 64 salariés avaient adhéré au dispositif CFC de la DUE 2016, pour 20 sites concernés. La liste de ces sites est précisée en annexe.

AVIS DEMANDE

L'avis du CCE est sollicité sur le projet de dispositif « CFC EDF SA 2019-2023 » tel que présenté dans le présent dossier.

1. GRANDS PRINCIPES DU DISPOSITIF ENVISAGE

Sous réserve d'un engagement à prendre effectivement sa retraite au terme de la période de CFC, le Dispositif donnerait au salarié éligible la possibilité de cesser son activité professionnelle de manière anticipée, tout en bénéficiant jusqu'à la date de son départ en retraite, d'un revenu de remplacement, sous forme d'une allocation de fin de carrière. Le salarié serait ainsi, pendant cette période, dispensé d'activité professionnelle.

Le Dispositif reposerait sur le principe de volontariat du salarié.

2. CRITERES D'ELIGIBILITE

Le Dispositif serait ouvert aux salariés statutaires et CDI non statutaires d'EDF SA, hors cadres dirigeants, remplissant, au moment de leur adhésion, les 3 conditions cumulatives suivantes :

1. Travailler effectivement sur un site ou une implantation d'EDF SA dont la fermeture serait effective au plus tard le 31/12/2020, ou relever d'une entité dont une activité cesserait intégralement sur un site donné d'ici cette même date ;
 - La liste des sites, implantations ou entités concernées, serait diffusée au début de chaque année par la DRH Groupe, avec une mise à jour si nécessaire dans le courant de l'année ;

(1) Dans la suite du texte et par souci de simplicité de lecture, le dispositif « CFC EDF SA 2019-2023 » est appelé « CFC » ou « Dispositif ».

2. Avoir atteint la date d'ouverture de ses droits à la retraite (DOD) au plus tard au terme de la période de son CFC, soit au plus tard le dernier jour de la 3^{ième} année du Dispositif (en l'occurrence au plus tard le 31/12/2023) ;
3. Avoir formulé sa demande d'adhésion au Dispositif entre le 01/01/2019 et le 30/06/2020 - et a minima 3 mois avant la date de départ effectif en CFC- et formalisé par écrit son engagement irrévocable et volontaire à partir en retraite au terme de la période de CFC ;
 - Le départ administratif en retraite serait donc au plus tard le 01/01/2024.

Dès lors que ces conditions seraient réunies, le salarié pourrait opter pour un départ en CFC sans que ce Dispositif ne puisse lui être refusé.

Néanmoins, ce Dispositif ne serait pas cumulable avec un autre dispositif de CFC qui pourrait par ailleurs être applicable dans l'entreprise, et plus généralement avec d'autres mesures ayant pour objet l'accompagnement de fin de carrière.

3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Le Dispositif, d'une durée maximale de 3 ans, prendrait effet au plus tard le 1^{er} jour de fermeture du site ou de l'arrêt d'activité pour un site donné ; il appartiendrait au salarié d'en fixer la durée, dans le respect de ces limites, qu'il ait atteint sa DOD ou non ;

- Néanmoins, s'agissant d'un salarié statutaire, le Dispositif ne pourrait pas être conclu pour une durée s'étendant au-delà de l'âge limite prévu à l'article 4 et l'annexe 3 du Statut National du Personnel des IEG.

A la date de son départ effectif en CFC, le salarié devrait avoir épuisé l'ensemble de ses congés (congés annuels, congés d'ancienneté, compte épargne temps, etc).

- A titre exceptionnel dans le cadre de ce Dispositif, la date de départ effectif en CFC pourrait être repoussée pour permettre une prise en temps préalable du compte épargne temps (CET) que le salarié aurait éventuellement épargné. Cette prise en temps du CET ne serait pas fractionnable. Dans tous les cas, la durée cumulée des périodes de CET et CFC serait de 3 ans maximum, la durée du CFC étant de facto diminuée du temps pris en CET. En tout état de cause, le départ administratif en retraite devrait intervenir au plus tard le 01/01/2024.

A titre d'exemple, un salarié travaillant sur un site fermant le 31/12/2020, dont la DOD est le 15/12/2019, et qui souhaiterait partir le 1^{er} jour suivant la fermeture du site pour une dispense d'activité d'une durée de 3 ans, avec un engagement de partir administrativement à la retraite le 01/01/2024 :

- Ce salarié pourrait bénéficier d'un CFC débutant le 01/01/2021 pour une durée de 3 ans ;
- Si ce salarié disposait d'un CET de 6 mois, il pourrait le prendre en temps à compter du 1^{er} jour de fermeture du site, soit le 01/01/2021, puis le faire suivre d'un CFC débutant le 01/07/2021 pour une durée de 2,5 ans ;
- Si ce salarié disposait d'un CET de 18 mois, il pourrait le prendre en temps à compter du 1^{er} jour de fermeture du site, soit le 01/01/2021, puis le faire suivre d'un CFC débutant le 01/07/2022 pour une durée de 1,5 ans.

4. FORMALITES

L'adhésion au Dispositif supposerait une formalisation écrite –par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre de remise en main propre contre décharge- de la part du salarié intéressé auprès de l'équipe RH de son unité. Ce courrier devrait indiquer l'engagement irrévocable du salarié à partir en retraite en précisant de façon claire et non équivoque sa date de départ.

Sous réserve que le salarié remplisse les critères d'éligibilité, une convention serait ensuite établie et nécessairement signée par les deux parties avant la date de départ effectif en CFC (ou CET). Cette convention aurait pour objet de définir les modalités, les droits et les obligations des parties prenantes. Elle fixerait notamment la date de départ administratif en retraite du salarié, la date de départ effectif en CFC, l'éventuelle date de départ préalable en CET et les options retenues par le salarié.

5. DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF ENVISAGE

Les DRH des Directions et Divisions concernées seraient chargés de mettre en œuvre et de veiller au respect de ce Dispositif.

Sous réserve de la décision unique de l'employeur qui serait prise à l'issue de la consultation du CCE, des actions de communication seraient planifiées en amont de la prise d'effet du Dispositif. Notamment, une communication serait adressée aux filières managériales et RH dans les jours qui suivront le CCE et un article serait mis en ligne sur VEOL début décembre 2018, accompagné d'outils à destination des salariés concernés (simulateurs, trame de convention, ...).

Pendant la période d'adhésion au Dispositif, un accompagnement de la filière managériale et des salariés éligibles serait réalisé par la filière RH.

6. DIALOGUE SOCIAL

Ce dossier est présenté pour avis au CCE d'EDF SA du 14 novembre 2018.

Le projet a été présenté aux Représentants Syndicaux au CCE et aux organisations syndicales à l'occasion de 2 séries de bilatérales qui se sont déroulées en septembre puis en octobre 2018, et qui ont permis d'échanger sur les dispositifs envisagés. Pendant toute cette phase, des réponses ont été apportées aux questions soulevées.

Sous réserve de la décision unique de l'employeur qui serait prise à l'issue de la présente consultation du CCE et si le dispositif était mis en œuvre, un suivi régulier des adhésions enregistrées serait transmis aux Délégués Syndicaux Centraux et aux Représentants Syndicaux du CCE pendant la période d'adhésion. Un REX serait instruit et communiqué à l'issue de cette période.

7. ANNEXE : SITUATION DU SALARIE EN CFC

Pendant toute la durée du CFC, le salarié resterait rattaché à la Direction qui l'employait au moment de son départ en CFC, et compté dans ses effectifs. Il resterait électeur et éligible aux élections professionnelles.

Le salarié ne pourrait en aucun cas demander à reprendre une activité au sein d'EDF SA pendant ou à l'issue de la période de CFC. En revanche, il pourrait exercer une activité professionnelle pendant cette période, sous réserve qu'elle ne constitue pas une activité concurrentielle d'EDF SA, et dans les conditions prévues par l'accord de branche du 3 septembre 2010 relatif au cumul d'emplois ou d'activités dans la branche professionnelle des IEG. Le salarié serait tenu, dans cette hypothèse, d'en informer l'employeur EDF SA.

S'agissant du salarié statutaire en CFC, il maintiendrait sa qualité de salarié statutaire et continuerait à bénéficier de :

- l'affiliation au régime complémentaire de sécurité sociale (CAMIEG), de la Couverture Supplémentaire Maladie (Energie Mutuelles) et des activités sociales,
- les dispositifs de maladie, prévoyance et de retraite supplémentaire en vigueur au sein de l'entreprise,
- les avantages familiaux,
- l'avantage en nature énergie,
- l'attribution, le cas échéant, de médailles et des primes associées.

7.1. CONGES ET AUTRES ABSENCES

Le salarié ne serait plus doté de congés (qu'il s'agisse des congés annuels, congés exceptionnels précédant la mise en inactivité, congés spéciaux d'ordre familial...). Le placement sur l'éventuel CET qu'il aurait détenu, ne serait plus possible.

Le salarié étant dispensé d'activité, il ne saurait être mis en position de congé pour cause de maladie ou de blessure entraînant une incapacité de travail. Le statut de salarié en CFC serait incompatible avec la notion d'accident de travail.

S'agissant du salarié statutaire en CFC, il ne pourrait donc se voir appliquer les dispositions de l'article 22 du Statut National des IEG.

7.2. LOGEMENT

Le salarié logé par l'entreprise –pour ou hors sujétions de services- serait dans l'obligation de libérer son logement dans les 6 mois suivant son départ en CFC.

Le salarié bénéficiant d'une Aide Individualisée au Logement (AIL) cesserait de percevoir cette indemnité à compter du 7ème mois suivant son départ en CFC (ou plus tôt s'il quitte avant ce délai le logement pour lequel avait été attribuée l'AIL) ou à une date antérieure prévue dans la convention d'octroi de l'AIL.

Pendant toute la période de CET pris préalablement au CFC, le salarié conserverait en revanche le bénéfice du logement ou de l'AIL attribués.

7.3. REMUNERATION

Le salarié en CFC percevrait une « allocation de congé de fin de carrière » (qui ferait l'objet d'un bulletin de paie portant la mention « Bulletin de préretraite »).

Cette allocation serait égale à :

- 70% de la rémunération principale. Le calcul de l'allocation intégrerait la gratification annuelle ou 13ème mois, mais celle-ci serait versée mensuellement (soit 13/12ème de 70% de la rémunération mensuelle principale) ;
- 70% de la prime ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) si le salarié la percevait ;
- 70% des indemnités correspondant au cycle théorique de services continus ou d'astreinte et 70% de l'indemnité de zone d'habitat d'astreinte (ou de l'indemnité de logement imposé).

Ne sont pas intégrées les autres rémunérations complémentaires et notamment ASCT (Allocation Spéciale des Centrales Thermiques), ISPH (Indemnité Spéciale de la Production Hydraulique), heures supplémentaires, travaux salissants, délai de route d'intervention, etc.

Dans le cas des salariés à temps partiel, temps choisi ou Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT), la rémunération servant d'assiette pour la détermination de l'allocation de congé de fin de carrière serait calculée au prorata de la durée moyenne de travail pendant les douze mois précédant la demande de départ en CFC ou la date de départ en CFC (selon le calcul le plus favorable pour le salarié).

Au même titre que la rémunération versée aux salariés en activité de service, les sommes versées pendant le CFC seraient soumises à l'ensemble des prélèvements et cotisations (y compris les cotisations vieillesse) et à l'impôt sur le revenu (application du prélèvement à la source). Il est souligné que :

- L'assiette de cotisations de la retraite supplémentaire est constituée de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois précédant le départ effectif en CFC conformément à l'article 3 de l'accord relatif aux modalités de financement à EDF SA du régime de retraite supplémentaire du groupe EDF du 12 décembre 2008,
- L'assiette de cotisations pour la prévoyance est basée sur la rémunération principale brute, gratification de fin d'année comprise, perçue au cours des 12 derniers mois précédant le départ effectif en CFC.

Le salarié resterait éligible au versement de l'intéressement en fonction du salaire ou de l'allocation s'y substituant perçus l'année précédente. Il conserverait la faculté de placer celui-ci sur le Plan d'Epargne Groupe et le PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif) et dans ce cas, l'intéressement serait abondé par l'entreprise. Les versements volontaires seraient également possibles pendant le CFC.

S'agissant du salarié statutaire en CFC, il continuerait, pendant toute la durée du CFC, à bénéficier des mesures générales d'augmentation du salaire national de base (SNB) et des avancements d'échelon d'ancienneté. Ces-derniers, sous réserve d'être détenus depuis au moins 6 mois au moment du départ en retraite, seraient intégrés dans l'assiette qui servira de base au calcul de la pension. En revanche, le salarié ne serait plus éligible aux augmentations individuelles ni à la rémunération variable individuelle.

7.4. RETRAITE

Le temps passé en CFC étant assimilé à un temps d'activité de service, le salarié continuerait à acquérir pendant cette période, des droits à la retraite sur la base de la rémunération perçue.

La qualification des services serait sédentaire pendant la durée du CFC et ne générerait donc plus de nouveaux droits à bonification ni à anticipation de départ. Par ailleurs, en application de la réglementation en vigueur, le temps passé en CFC ne serait pas pris en compte au titre de la surcote.

Le maintien des cotisations vieillesse sur la base d'un salaire à taux plein serait possible si le salarié en fait la demande explicite. Les droits à la retraite pendant le CFC seraient alors calculés sur la base d'un salaire à taux plein, le salarié comme l'entreprise s'acquittant chacun des sur-cotisations qui les concernent. L'option retenue par le salarié serait précisée dans la convention de CFC mentionnée supra.

S'agissant du salarié statutaire en CFC, l'indemnité de départ en inactivité (IDI) serait calculée et versée selon les règles en vigueur sur la base du salaire à taux plein, l'ancienneté dans la branche professionnelle des IEG comprenant la période de CFC.

- A titre exceptionnel, et sur demande du salarié, l'IDI pourrait être versée par mensualité à compter du démarrage effectif du CFC et pendant la durée contractualisée. Le montant du capital équivalent de l'indemnité, servant de base à la mensualisation, serait estimé à la date du démarrage du CFC. A l'issue du CFC, il serait recalculé afin de prendre en compte l'éventuelle ancienneté supplémentaire acquise et l'éventuel différentiel serait versé en solde de tout compte. L'option retenue par le salarié serait précisée dans la convention de CFC mentionnée supra.

Le salaire de référence qui sert pour le calcul de la pension de retraite ne serait pas modifié par le CFC. S'agissant du salarié statutaire en CFC, en l'état actuel de la législation en vigueur, le salaire de référence correspondrait aux derniers Niveau de Rémunération (NR) / Echelon / Majoration Résidentielle détenus par le salarié pendant une période minimale de 6 mois précédant immédiatement le départ en retraite.

L'ensemble de ces dispositions pourrait faire l'objet d'adaptation dès lors que des évolutions législatives et réglementaires susceptibles d'en modifier l'équilibre interviendraient.

8. ANNEXE : APPLICATION DECISION 2016

En application de la décision DRH Groupe du 1^{er} février 2016, la répartition des 64 salariés ayant adhéré au CFC Fermeture de site, est la suivante :

Site en fermeture	Nb salariés adhérents CFC
	Fermeture Site (décision 2016)
DCO GC BRIVE	1
DCO GC CHATEAUROUX	1
DCO GC LIMOGES	1
DCO GC POITIERS	4
DCO Méd SAINT-RAPHAEL	1
DCO OUEST ALENCON	1
DCO SO PERIGUEUX	1
DPIT CPE LE HAVRE	2
DPIT CPE VITRY	1
DPIT CPT PORCHEVILLE	12
DPIT UP ARAMON	9
DPIT UP BLENOD	5
DPIT UP CORDEMAIS	2
DPIT UP LA MAXE	1
DPIT UP LE HAVRE	15
DPIT UPTI Siège	2
DTEO DS IT OLIVET	1
DTEO DST CSP RH CLAMART	1
SEI Guyane	1
SEI Ile de la Réunion	2
Total général	64