



**PROJET DE
MAJORATION FIN DE
CARRIERE**

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. PERIMETRE DES SALARIES ELIGIBLES	PAGE 4
4. PRINCIPES DU DEPART	PAGE 5
5. DISPOSITIONS FINANCIERES	PAGE 6
6. FORMALITES	PAGE 6
7. DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF ENVISAGE	PAGE 6
8. DIALOGUE SOCIAL	PAGE 7
9. ANNEXE : LISTE DES STRUCTURES « FONCTIONS CENTRALES »	PAGE 8

RESUME

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

Dans ce contexte, EDF SA s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC). A ce titre, l'entreprise souligne l'intérêt de proposer des mesures permettant d'avoir de la visibilité sur les prévisions de départs en retraite afin d'aider les managers à anticiper le renouvellement des compétences induit et adapter le cas échéant, le contenu des activités dans les équipes de travail concernées.

En tant qu'employeur socialement responsable, EDF SA souhaite par ailleurs accompagner ses salariés en fin de carrière et leur offrir différentes options. L'une d'elle concernerait les salariés désireux de cesser leur activité professionnelle dès lors que leur Date d'Ouverture des Droits à la retraite (DOD) serait ouverte.

Le présent dossier a pour objet de présenter un projet de dispositif d'accompagnement des salariés en fin de carrière souhaitant partir en retraite à leur DOD, dès lors qu'ils répondraient à des conditions d'éligibilité. Ce dispositif envisagé est intitulé « Majoration Fin de Carrière »⁽¹⁾.

AVIS DEMANDE

L'avis du CCE est sollicité sur le projet de dispositif « Majoration Fin de Carrière » tel que présenté dans le présent dossier.

1. GRANDS PRINCIPES DU DISPOSITIF ENVISAGE

En contrepartie d'un engagement exprès et irrévocable de départ volontaire à la DOD (principes de départ précisés au §.4), le salarié éligible bénéficierait d'une mesure salariale incitative. Ce dispositif contribuerait notamment à compenser pour tout ou partie une durée écourtée de cotisation.

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, présents dans l'un des établissements d'EDF SA lors de leur adhésion, et remplissant à cette date, les 3 conditions cumulatives suivantes :

1. avoir atteint la date d'ouverture de ses droits à la retraite (DOD) au plus tard le 31/12/2021 ;
2. appartenir à l'une des structures suivantes : la Direction Commerce, la Direction de la Transformation et de l'Excellence Opérationnelle (DTEO), le Siège, les structures « fonctions centrales »⁽²⁾ des Directions DPNT, DIPNN, EDF Hydro, R&D, DOAAT, DSEI,

⁽¹⁾ Dans la suite du texte et par souci de simplicité de lecture, le dispositif « Majoration Fin de Carrière » est appelé « Dispositif ».

⁽²⁾ La liste des structures « fonctions centrales » est détaillée en annexe

ou, quelle que soit leur direction d'appartenance, être un salarié dans un poste en position d'étoffement-extinction ;

- avoir formulé sa demande d'adhésion auprès de son unité entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 avril 2019 et formalisé par écrit son engagement irrévocable et volontaire à partir en retraite conformément aux principes précisés au §.4.

Dès lors que ces conditions seraient réunies, le salarié pourrait bénéficier de ce Dispositif qui ne pourrait lui être refusé.

Néanmoins, ce Dispositif exclurait :

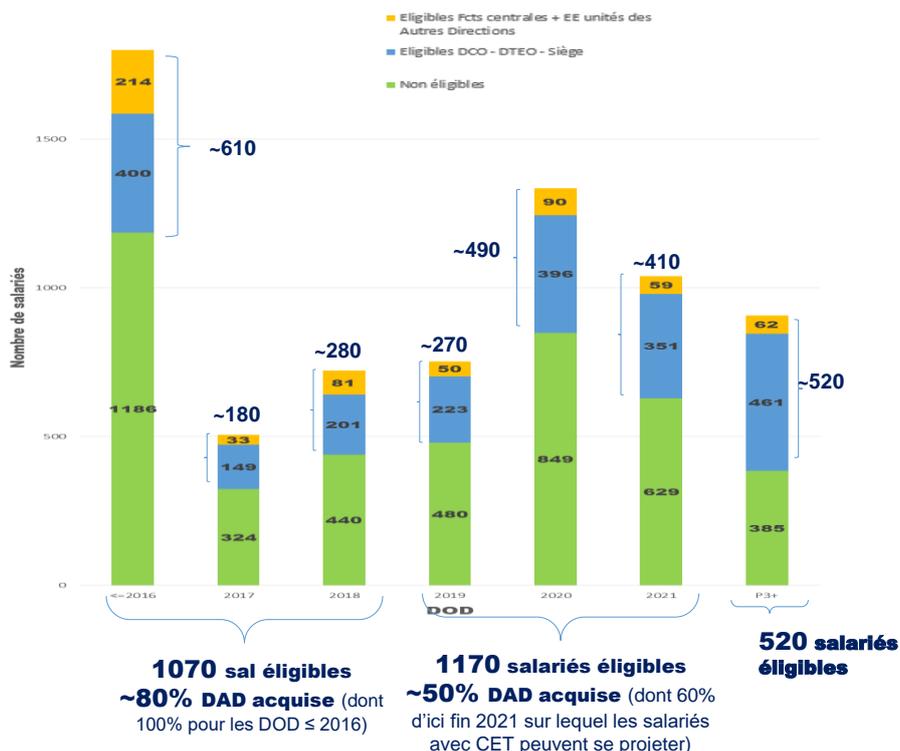
- ❖ les salariés bénéficiant d'un autre dispositif d'accompagnement de fin de carrière, en vertu du principe de non cumul des dispositifs ;
- ❖ les salariés s'étant déjà engagés formellement sur leur départ administratif en retraite, de façon claire et non équivoque, sans rétraction possible après le 01/09/2018 ;
- ❖ les salariés statutaires mis à la retraite à l'initiative de l'employeur conformément à l'article 4 et l'annexe 3 du Statut National du Personnel des IEG.

3. PERIMETRE DES SALARIES ELIGIBLES

Au 31 juillet 2018, EDF SA comptait ~7000 salariés avec DOD atteinte d'ici le 31/12/2021. En se basant sur les critères d'éligibilité exposés au §2, ~2700 salariés seraient éligibles au Dispositif, sachant que ~520 seraient constitués de parents d'au moins 3 enfants et 15 ans de service, dont on peut supposer que peu d'entre eux seraient enclins à liquider leur pension de retraite depuis l'évolution du calcul de leur pension intervenue le 01/01/2017.

L'assiette « réelle » des salariés éligibles est donc estimée à ~2240 salariés.

Le profil des salariés éligibles au regard de leur DOD et DAD (date d'annulation de la décote) est illustré dans le graphique infra.



Quelques caractéristiques de la population éligible ressortent en complément :

- ~750 salariés disposent d'un compte-épargne temps (CET) \geq 6 mois (1/3 de l'assiette éligible « réelle ») dont ~350 \geq 12 mois (15%) ;
- ~280 salariés en position d'étoffement-extinction, soit ~12% assiette réelle ;
- ~80 en butée NR 365 ou 370.

4. PRINCIPES DU DEPART

Le Dispositif envisagé s'articulerait autour de 2 dates références :

- Le date de départ « Référentiel » du salarié dans le cadre du Dispositif : en contrepartie du bénéfice du Dispositif, le salarié s'engagerait sur un départ « Référentiel » le 1^{er} jour du mois qui suit sa DOD et au plus tôt le 01/08/2019 ; sachant que par cette date « Référentiel », il serait entendu l'alternative suivante : soit, départ administratif à la retraite, soit départ en CET précédant la retraite ;
- Le départ administratif en retraite devrait intervenir au plus tard le 01/01/2022.

Il est souligné qu'en adhérant au Dispositif, le salarié s'engagerait à :

- avoir soldé préalablement tous ses congés autres que CET (congés annuels, congés d'ancienneté, repos compensateur ...) ;
- et lorsqu'il détient un CET : prendre exclusivement en temps les jours épargnés, à compter de la date de départ « Référentiel ».

Le tableau infra présente quelques cas pratiques.

Cas particulier des salariés adhérents et disposant d'un CET pouvant les conduire à dépasser la date du 01/01/2022 : il serait convenu que la prise en temps du CET par ces salariés serait décomptée à rebours depuis le 31/12/2021, l'échéance du 01/01/2022 pour le départ administratif en retraite étant intangible (cf cas pratique n°10).

Cas pratiques	Profil salarié	Nb congés suppl générés par CET (approx)	DOD	Départ "Référentiel" prévu par le Dispositif	Départ en CET	Départ administratif en retraite	Offre en découlant	Date d'attribution du NR
1	Salarié sans CET	Sans objet	15/12/2016	01/08/2019	Sans objet	01/08/2019	1 NR	01/02/2019
2	Salarié sans CET	Sans objet	29/03/2019	01/08/2019	Sans objet	01/08/2019	2 NR	01/02/2019
3	Salarié sans CET	Sans objet	20/02/2020	01/03/2020	Sans objet	01/03/2020	2 NR	01/09/2019
4	Salarié sans CET	Sans objet	15/12/2021	01/01/2022	Sans objet	01/01/2022	2 NR	01/07/2021
5	Salarié sans CET	Sans objet	02/01/2022	Non éligible	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
6	Salarié avec CET 6 mois	15j	15/12/2016	01/08/2019	01/08/2019	01/03/2020	1 NR	01/09/2019
7	Salarié avec CET 6 mois	15j	29/03/2019	01/08/2019	01/08/2019	01/03/2020	2 NR	01/09/2019
8	Salarié avec CET 18 mois	1,5 mois	15/02/2020	01/03/2020	01/03/2020	01/11/2021	2 NR	01/05/2021
9	Salarié avec CET 18 mois	1,5 mois	15/12/2021	01/01/2022	15/05/2020	01/01/2022	2 NR	01/07/2021
10	Salarié avec CET 18 mois	1,5 mois	15/07/2021	01/08/2021	15/05/2020	01/01/2022	2 NR	01/07/2021

Dans tous les cas, la demande d'adhésion devrait avoir été formalisée entre le 01/01/2019 et le 30/04/2019.

5. DISPOSITIONS FINANCIERES

Tout salarié qui s'engagerait dans le Dispositif, bénéficierait de l'attribution, 6 mois avant son départ administratif en retraite, de :

- ❖ 1 NR (Niveau de Rémunération) si sa DOD est antérieure au 31/12/2018 inclus,
- ❖ 2 NR si sa DOD est postérieure au 01/01/2019 inclus, étant entendu qu'elle devra être antérieure au 31/12/2021 inclus

	DOD atteinte en	Assiette éligible hors P3+
1 NR Départ « Référentiel » au 01/08/2019	≤ 2016	~610
	2017	~180
	2018	~280
2 NR Départ « Référentiel » le 1er du mois suivant la DOD et au plus tôt le 01/08/2019	2019	~270
	2020	~490
	2021	~410
	TOTAL	~ 2240

Note: The values for 2017, 2018, 2020, and the TOTAL are circled in the original image.

Cas particulier du salarié CDI non statutaire : il bénéficierait 6 mois avant son départ administratif en retraite, d'une augmentation salariale, respectivement de 2,3% ou 4,6% de son salaire brut mensuel en fonction de sa situation.

Cas particulier du salarié statutaire en butée de rémunération dans son collègue (ou à un NR de cette butée) : un dispositif compensatoire serait mis en place visant à atténuer cette situation.

6. 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 CET ou en retraite. 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 et l'éventuelle date de départ préalable en CET.

7. 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. Ils auraient à accompagner la filière managériale dans les chantiers de transformation et d'évolution des activités à poursuivre, notamment dans les

filières Support, dans la mesure où, au-delà d'une meilleure visibilité sur les départs en retraite, ce Dispositif constituerait un levier managérial au service des transformations.

Il est souligné qu'à l'occasion des départs, la recherche de compétences via la mobilité interne serait à privilégier et le recrutement externe ciblé sur les compétences rares.

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.

8. 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.

9. ANNEXE : STRUCTURES « FONCTIONS CENTRALES »

La liste des structures « fonctions centrales » des directions DPNT, DIPNN, EDF Hydro, R&D, DOAAT, DSEI est détaillée ci-après :

DIPNN
DIR FONCTIONS SUPPORT DIPNN
DOAAT
DIRECTION
GESTION FINANCES
RESSOURCES & COMMUNICATION
EDF HYDRO
NIVEAU CENTRAL D.P.I.H
DPNT
Au sein DIR PROJET DECONST DECHETS
* DELEGATION GESTION FINANCE
* Etat Major DP2D
* SECRETARIAT GENERAL
Au sein DIV APPUI INDUSTRIEL PROD
* ETAT MAJOR DIRECTION DAIP
Au sein DIV ING PARC, DECONST ENVIRON
* DEPARTEMENT APPUI COMPETENCES
* DEPT FIN ET CONTRACT MANAGEMEN
* ETAT MAJOR
Au sein DIV PROD & INGEN THERMIQUE
* NIVEAU CENTRAL D.P.I.T
Au sein DIVISION COMBUSTIBLE NUCLEAIRE
* ETAT MAJOR
* SCE COMPTA GESTION ECONOMIE
* SCE SYST D'INFORMATION RESSOUR
Au sein DIVISION PRODUCTION NUCLEAIRE
* DELEGATION ACTIVITES INTERNAT
* POLE COMPETENCES CONSEIL
* POLE MME SI
* SERVICE CENTRAL
Entités rattachés à l'ETAT MAJOR DPNT
R&D
DIRECTION DES PROGRAMMES
FONCTIONS CENTRALES
POLE PERFORMANCE INNOVATION
SEI
DIR SEI FONCTIONS CENTRALES