

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N° 3498

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : FICHE DE POSTE DRT

Question posée en séance du 19 octobre 2016

En complément de la question de l'UNSA n°3483 de la réunion du 19 octobre 2016 :

Lorsque la mobilité est effective, celle-ci a-t-elle bien fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Pour les salariés de droit privé, une mobilité fait l'objet d'un avenant au contrat de travail dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale quand il y a eu :

- Changement d'emploi-repère ;
 - Et/ou mobilité géographique- changement de résidence administrative ;
 - Et/ou revalorisation de la rémunération
-

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3499

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : PERSONNELS MAD A L'EP

L'UNSA reprend la question n°3465 de septembre 2016 relative aux personnels des filiales mad de l'EP et souhaiterait connaître avec exactitude le nombre de ces salariés, qui ne correspond pas à celui communiqué notamment par I-CDC. Merci de nous fournir des précisions en cohérence.

REPONSE DE LA DIRECTION

Les mises à disposition « entrante » ne relèvent pas d'une gestion administrative de l'EP. L'agent reste salarié de son organisme d'origine qui assure la continuité de sa gestion ce qui explique probablement l'écart d'effectif constaté. Les chiffres seront réactualisés et transmis aux délégués de personnel.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3500

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : DEMANDE FORMATION AU TITRE « DIF » 2016

Pouvez-vous nous indiquer quels sont les règles en vigueur concernant les droits à exDIF/CPF appliqués aux salariés ? Pour certains d'entre eux, les RH limiteraient la consommation des droits DIF à 20 h maxi/an. Qu'en est-il exactement ? Ceci étant en contradiction avec les réponses apportées en DP par la Direction.

REPONSE DE LA DIRECTION

L'accord intergénérationnel qui définit les dispositions relatives à la formation des séniors s'approchant de l'âge de la retraite est en cours de négociation.
Les demandes de formation au titre de l'accord ont vocation à être prises en compte par les services et intégrées dans le plan de formation.

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 29 NOVEMBRE 2016

QUESTION N°3501

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : TEST « NOUVEAU SITE DE LA CAISSE DES DEPOTS »

Des collègues se sont étonnés suite à la réception d'un courriel émanant d'un prestataire relatif à une enquête-test sur le nouveau site Localtis/Mairie Conseils et indiquant qu'une rémunération leur serait attribuée au titre de leur participation à cette enquête. Le courriel étant adressé avec le logo CDC, on ne peut que partager leur étonnement et s'interroger sur un possible dévoiement de la notion de service public attachée à l'EP, qui place notamment nos collègues dans une position très contestable et discutable en termes d'éthique et de déontologie personnelles. Cette enquête et son contenu, sur le fond et la forme, a-t-elle été validée au sein de l'EP et si oui, par qui ? sur quel(s) fondement(s) ?



Bonjour,

Vous recevez cet email car vous êtes aujourd'hui utilisateur des sites Localtis et/ou Mairie-conseils et votre avis nous intéresse. Une nouvelle interface réunira bientôt ces deux sites. Pour vous solliciter sur ces évolutions, la société Testapic, spécialisée dans les tests utilisateurs, a été mandatée pour recueillir vos impressions sur ce nouveau site.

Pour participer à ce test, il vous suffit de cliquer sur le lien ci-dessous afin de vous inscrire temporairement sur notre plateforme et de répondre au sondage qui vous est proposé.

[Je m'inscris](#)

Vous pouvez vous connecter avec les identifiants suivants :

- Login :
- Mot de passe :

Vous serez ensuite sollicité par email avec les consignes du test à réaliser.

Pour le temps que vous nous accordez, nous vous rétribuons d'une somme allant jusqu'à 10€ :

- Soit en numéraire

- Soit en don à une association humanitaire

Merci de votre confiance et de votre aide dans l'élaboration de ce nouveau site.

Nous vous souhaitons une très bonne journée.

Jean-Baptiste

Responsable relation Panel

Tél: +33 (0)1 84 17 79 22

Email: info@testapic.com

Copyright © — PANISERO, SAS au capital de 80 000 € — Tous droits réservés — Testapic est une marque de PANISERO
SAS 116 Rue du chemin vert, 75011 Paris, France

[Me désinscrire de cette liste](#)

REPONSE DE LA DIRECTION

La DRT développe actuellement une refonte des deux sites internet de Mairie-Conseils et Localtis afin de créer une plateforme numérique des territoires avec de nouveaux services à destination des collectivités locales.

Afin de s'assurer que ce nouvel outil réponde pleinement à ces dernières, la Caisse des Dépôts a confié à l'entreprise Testapic la réalisation d'un test à grande échelle. Ce type de test, nécessitant qu'un client consacre du temps à tester un nouvel outil, donne habituellement lieu à dédommagement. Dans le cas présent, la Caisse des Dépôts a souhaité prévoir que cette procédure s'opère de manière dérogatoire, et que l'utilisateur puisse également opter pour un don.

Par ailleurs, le fichier des abonnés de Mairie Conseils et de Localtis comptant des collaborateurs de la CDC, le prestataire a adressé par erreur ce test à ces collaborateurs internes, alors qu'il avait vocation à être ciblé sur les seules collectivités locales utilisatrices quotidiennes de ce service. Les collaborateurs internes de la CDC destinataire de ce test seront informés qu'il s'agit d'une sollicitation sans objet. Il ne s'agit naturellement pas de mettre les collaborateurs de la CDC en délicatesse par rapport aux règles de déontologie et de droit régissant la Caisse des Dépôts et ses personnels, sachant que les personnels intéressés pour participer à la conception de cet outil sont par ailleurs tout à fait fondés à faire part de leur avis à l'équipe projet en charge de son développement.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3502

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : CALENDRIER EPA 2017

Pouvez-vous nous indiquer le calendrier des EPA pour 2017 ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La campagne de l'EPA 2016 se déroulera du 6 janvier au 24 février 2017.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3503

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNS A : DATES DEMANDES PROMOTION 2017

Quelles sont les dates prévues pour les demandes de promotion en 2017 ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La campagne de promotion TSU vers AET/CEA se déroulera sur le mois de février 2017,
Les campagnes concernant les autres qualifications se dérouleront entre les mois de février et d'avril.
La commission pour TS vers AET/CEA se réunira le 20 février 2017 et pour les autres qualifications le
24 mars 2017.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3504

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : DECS

Rappel questions 3481 & 3482 du 19 octobre 2016 :

Rappel question UNSA n° 3467 du 29 sept et demande de complément de réponse

Nous avons été interpellés à plusieurs reprises au sujet de la situation préoccupante de ce département où un certain nombre de collègues se trouvent en arrêt maladie notamment depuis le début de l'année 2016. Ces absences génèrent de surcroît des tensions au sein de certains pôles où l'activité soutenue repose sur des effectifs très réduits.

Qu'en est-il exactement ? Merci de nous préciser le taux d'absentéisme dans ce secteur.

La Direction a répondu avec un nombre global de jours maladie. Quel est le nombre de personnes concernées par ces arrêts maladie ? Sur quelles durées ? Quel taux par rapport à la moyenne EP ?

Nous réitérons notre inquiétude par rapport à la situation de ce département et le besoin urgent de « renforts » que génère cet absentéisme avec un risque qui pèse sur les équipes restreintes soumises à des tensions en termes de performance... Plus généralement, on peut s'interroger et nous alertons la Direction sur le sous-effectif latent et structurel, ses raisons et l'organisation de ce secteur.

Réponse de la direction

Une analyse plus fine des données est en cours de réalisation et fera l'objet de communication aux délégués du personnel.

REPONSE DE LA DIRECTION

Conformément à l'engagement pris par la DIDL, les éléments seront transmis en CHSCT et feront l'objet d'une communication aux délégués du personnel.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3505

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA : DIDL/DVIT

L'UNSA attire également l'attention de la Direction sur la situation préoccupante et dégradée constatée dans le département Ville-immobilier-tourisme –VIT au sein de DIDL, à l'instar de celle que nous avons signalée dans cette même direction à DECS.

Qu'en est-il exactement ? Quelles mesures sont-elles envisagées pour remédier au manque d'effectifs récurrent face à l'activité en hausse croissante et ses conséquences en termes de risques opérationnels comme humains pour les personnels concernés? Quel est le taux d'absentéisme dans ce secteur ?

Réponse de la direction

Le management de DIDL a bien identifié la situation et a d'ores et déjà engagé la mise en œuvre d'un plan d'action qui doit répondre à deux objectifs :

- le traitement des éléments conjoncturels et les plus urgents ;
- une réflexion plus approfondie sur le fonctionnement du service et son évolution.

Ces éléments seront présentés à l'occasion d'une rencontre entre le management de la DIDL et une délégation du CHSCT local Ile de France associant le service de médecine du travail qui est organisée le 4 novembre 2016.

Merci de nous communiquer le taux d'absentéisme dans ce secteur, la réponse n'ayant pas été apportée lors de la réunion CHSCT Ile de France du 4 novembre dernier.

REPONSE DE LA DIRECTION

Conformément à l'engagement pris par la DIDL, les éléments seront transmis en CHSCT et feront l'objet d'une communication aux délégués du personnel.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3506

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : PVO

- a. La liste des postes bénéficiant d'une PVO, de la note de 2011 sur les principes de mise en œuvre des PVO au sein de l'établissement public, a-t-elle été actualisée (Cf. pièce jointe) ?
- b. A quel(s) poste(s) de la liste sont rattachées les personnes de la direction de la Transformation Numérique ?
- c. Combien de personnes (sur quel effectif total de la direction de la Transformation Numérique) ont une PVO ?
 1. Quels sont les différents % de taux attribués ?
 2. Combien de personnes sont servis sur ces % taux ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La liste fera bien l'objet d'une actualisation début 2017.

Les personnels concernées sont soit des cadres dirigeants, soit affectés sur des emplois de responsable marketing (digital), administrateur de données, ou responsable organisation.

La Transformation numérique est une mission qui implique cinq agents. Il ne s'agit pas d'une direction. Les taux de PVO respectent les taux en vigueur au sein de l'Etablissement public.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3507

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : TRADUCTION DU TITRE CDO

- a. Quelle est la traduction du titre chief digital officer (CDO) que l'on voit dans l'intranet (Cf. Respect de la Loi Toubon) ?
- b. Est-ce que cet intitulé (ou ce type d'intitulé) est sur la fiche de paie de(s) la personne (s) concernées ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Il s'agit du directeur de la transformation numérique.
Les intitulés de poste n'apparaissent pas sur les bulletins de paie.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3508

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : DEPARTEMENT DECS

Pour faire suite à la question n° 3481 sur DECS, votre réponse a été : « Une analyse plus fine des données était en cours de réalisation et devait l'objet de communication aux délégués du personnel »
Est-ce fait ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'analyse est encore en cours. Les éléments seront transmis en CHSCT, et feront l'objet d'une communication aux délégués du personnel.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3509

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : SIGMA

Pour faire suite à la question n°3493 sur le rapprochement des comptes DSB-DEOF, peut-on avoir un retour sur les travaux complémentaires entre la DSB et CG/DEOF afin de trancher la question en tenant compte de l'ensemble des enjeux en présence (organisationnels, risques etc.) ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les travaux complémentaires sur le sujet s'intègrent dans un calendrier plus global de collaboration entre DSB et CG/DEOF visant à renforcer les synergies entre les deux directions et le partage d'une vision stratégique commune. Les ateliers de travail concernant la comptabilité de 1er niveau n'ont pas encore eu lieu à ce stade. Le premier a lieu le 29 novembre et les suivants sont programmés sur les prochains mois.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3510

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : APPLICATION DE L'ACCORD QVT

L'accord QVT prévoit dans sa mesure 36 le versement d'une indemnité kilométrique vélo et le décret est paru. Quand cette mesure sera-t-elle mise en place ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La mise en œuvre de la mesure n°36 « indemnité kilométrique vélo » de l'accord QVT devrait être effective au 01/01/2017 selon les dispositions prévues par les textes en vigueur qui fixent son montant à 0.25 € par kilomètre parcouru pour les trajets domicile/travail.

L'indemnité sera plafonnée à 200€ annuel, soit 16.66 € par mois car au-delà elle est soumise à cotisations sociales et patronales et imposable pour l'agent/salarié.

Elle sera versée selon les mêmes règles régissant le versement de l'indemnité mensuelle de transport en commun et ne sera pas cumulable avec celle-ci sauf pour les trajets de rabattement (complémentarité de trajet).

Une information complète des OS est prévue lors du groupe de travail QVT du 19/12 prochain et une communication auprès des agents de l'Etablissement est programmée pour le 20/12 prochain par le biais de 3 supports (CD Média, Fil'RH, La Lettre du SGG).

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3511

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : EPA

Dans le cadre des entretiens annuels de fin d'année, le N+2 peut-il se substituer au N+1 pour conduire l'EPA d'un collaborateur N ? Si oui, dans quel(s) cas ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Dans le cas général et conformément aux dispositions qui définissent les règles de l'EPA, le hiérarchique chargé de l'entretien est bien le N+1 de l'agent (Supérieur Hiérarchique Direct - SHD).

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3512

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : INONDATIONS NATIONALES

Il y a eu situation de crise en DR (alerte cyclonique pour les Antilles et alerte Département Hérault-épisode cévenol).

- a. Quelles ont été les décisions RH pour le personnel de ces DR ?
- b. Quels ont été les impacts et les mesures prises sur la gestion du temps en particulier pour le personnel (badge et forfait) ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Pour les 2 Directions, dès qu'il a été considéré qu'il y avait un risque pour la sécurité des personnels (contacts réguliers avec la préfecture, informations météorologiques), la décision de fermer la DR ou le site concerné a été prise. Les dispositions nécessaires en matière de gestion du temps ont été prises pour que les absences n'affectent pas les temps de présence des personnels.

La DRH est prête à engager une réflexion pour formaliser un dispositif pour l'ensemble du personnel et l'ensemble du territoire face à une situation de crise.

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 29 NOVEMBRE 2016

QUESTION N°3513

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : ACCORD-CADRE 2015-2017

Dans le cadre de la carrière longue, l'accord-cadre actuel prévoit la possibilité d'un départ 6 mois maximum après la date légale de départ en retraite. Aussi, si un salarié atteint l'âge légal en novembre 2017, peut-il partir en retraite en bénéficiant des différentes mesures dont il ressort ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments sont précisés dans la fiche technique d'application de l'accord-cadre 2015-2017 rappelée ci-dessous.

ACCORD CADRE 2015-2017 Fiche technique

DEPART A LA RETRAITE

1. DEFINITION

Cette mesure est prévue au chapitre 8-3 de l'accord-cadre de 2015-2017

La CDC reconnaît, par le versement d'une indemnité, l'investissement professionnel de ses collaborateurs partant à la retraite au terme de leur carrière.

2. BENEFICIAIRES

2-1 : Indemnité de départ : IDR.

Peuvent bénéficier de l'IDR les personnels de la CDC, remplissant les conditions d'âge légal de départ en retraite et 5 ans d'ancienneté minimum, éventuellement discontinu.
Par ailleurs le dispositif est applicable aux personnes qui, avant l'âge légal, bénéficieraient de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention de l'intégralité de leur droit à la retraite.

2-1-1 Pour les agents fonctionnaires/statutaires

Il s'agit de tous ceux qui sont rémunérés par l'E.P. au moment de faire valoir leur droit à la retraite et dont l'administration de rattachement est la CDC (y compris les personnels mis à disposition).

Sont également éligibles, sous certaines conditions (notamment le fait de ne pas percevoir d'indemnité de la part de son employeur au moment du départ) les agents en détachement auprès d'une filiale du groupe, bien que non rémunérés par l'E.P. au moment de leur départ à la retraite.

Les agents en disponibilité hors groupe ou en position de hors cadre sont exclus de ce dispositif.

2-1-2 Pour les personnels de droit privé

Cette notion fait référence à tous les salariés liés à la CDC par un contrat de travail (cela exclut donc les salariés exerçant une activité salariée chez un autre employeur du groupe).

L'ancienneté groupe est définie au sens de l'article 21 de la convention collective, c'est à dire que les salariés qui ont travaillé au sein du groupe voient leur ancienneté reprise dès lors qu'ils ont travaillé dans le groupe de façon continue et à condition qu'aucune indemnité de rupture ne leur ait été versée.

2-1-3 Pour les contractuels de droit public

Il s'agit de ceux dont l'ancienneté à la CDC est supérieure à cinq ans.

2-1-4 Exclusions

Le cumul n'est pas possible avec les aides à la création et à la reprise d'entreprise ou à un projet personnel. De plus le cumul de dispositifs de majoration de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas possible.

Par ailleurs, ne sont pas visés les agents sous régime des conventions collectives mis à la retraite par l'employeur et pour lesquels les modalités de départ restent celles prévues par la convention collective CDC.

2-2 Indemnité supplémentaire

Les fonctionnaires entrant dans l'une des catégories décrites aux paragraphes 2° à 5° du I de l'article L.24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et demandant la liquidation de leur retraite perçoivent une indemnité supplémentaire égale à 6 mois de rémunération nette globale. Ces situations recouvrent :

- Les fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et n'ayant pu être reclassés (le montant de la rémunération servant de base à l'indemnité de départ à la retraite est le traitement auquel s'ajoute le montant des primes qu'ils auraient perçu s'ils avaient été présents) ;
- Les parents d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% à condition qu'ils aient, pour cet enfant, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées par l'article R.37 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et qu'ils aient accomplis 15 années de service effectif ;
- Les fonctionnaires atteints (ou leur conjoint) d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, sous réserve que le fonctionnaire concerné ait accompli 15 ans de service effectif ;
- Les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées ;
- Les fonctionnaires parents de trois enfants et plus, pouvant bénéficier d'un départ anticipé dans les conditions prévues par des textes régissant les régimes de retraite.

Cette majoration ne s'applique qu'en cas de départ AVANT l'âge minimum légal.

La mesure s'applique selon les mêmes modalités aux personnels sous statut CANSSM

2-3 Indemnité de départ à la retraite doublée

Peuvent être bénéficiaires du doublement, les collaborateurs, quel que soit leur statut, partant à la retraite par anticipation au titre de la carrière longue. Ils doivent faire valoir leur droit à la retraite au maximum 6 mois après la date à laquelle ils peuvent bénéficier d'un départ pour carrière longue.

Concrètement, il faut que l'admission à la retraite prenne effet au maximum le 1^{er} jour du mois suivant le 6^{ème} mois après l'obtention des droits. L'obtention des droits pouvant se faire sur la période entière de l'accord – cadre 2015-2017, il faut donc que la personne soit partie à la retraite au plus tard au 1^{er} juillet 2018.

Le cumul avec la MATT est interdit pour ceux qui :

- se sont inscrits en MATT après le 1^{er} février 2015 ;
- se sont inscrits en MATT en janvier 2015 pour un début de MATT au 1^{er} février 2015, sauf s'ils étaient éligibles avant le 31 décembre 2014 et que leur demande d'inscription en MATT a été adressée aux services RH avant le 15 janvier 2015.

2-4 Retraite à taux réduit

Il s'agit d'une mesure en faveur des personnes qui, ayant commencé tard leur vie active ou ayant eu des interruptions de carrière, sont dans une situation de décote au moment de leur départ.

Cette mesure financière complémentaire est soumise aux conditions suivantes :

- détenir une ancienneté d'au moins 10 ans au sein de l'EP à la date du départ à la retraite ;
- partir à la retraite au cours de la période couverte par l'accord, à partir de l'âge légal minimum de départ à la retraite et jusqu'à l'obtention du taux plein (c'est-à-dire la suppression de la décote) au plus, compte tenu de la date de naissance des salariés ou agents, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

La compensation financière est attribuée en fonction de la durée nécessaire de cotisations pour la suppression de la décote (cf. tableau de compensation figurant dans l'accord et rappelé ci-dessous).

3. MODALITES D'APPLICATION

3-1 Durée du dispositif

Le dispositif s'applique jusqu'au 31 décembre 2017 avec une exception :

- Les personnes inscrites en MATT avant la date de fin de l'accord pourront partir à la retraite après cette date avec le bénéfice de l'IDR même si celle-ci n'est pas reconduite après le 31 décembre 2017.

3-2 Comment faire la demande ?

3-2-1 Règles de base

L'agent réunissant les conditions requises adresse sa demande de renseignement à son responsable Ressources humaines en indiquant la date prévisionnelle de son départ.

Celui-ci la transmet au service retraite adéquat ainsi qu'à la Mission sociale groupe.

Le responsable RH de branche informe le collaborateur et se met d'accord avec lui sur les conditions de son départ (consommation des congés...).

A noter, l'IDR est versée automatiquement, sans demande spécifique, le mois du départ (mois de la dernière paye pour un salarié privé, 1^{er} mois de retraite pour un fonctionnaire).

3-2-2- Fonctionnaires :

Le fonctionnaire doit déposer sa demande au moins 6 mois avant son départ à la retraite, même s'il est atteint par la limite d'âge.

La demande, formulée sur des imprimés spécifiques, doit être envoyée au service des pensions (SRE : service de retraite de l'Etat).

Afin que le secteur paye puisse établir le montant de l'IDR, un « état des services » complet lui est transmis (soit sur demande du collaborateur lors d'une simulation, soit directement entre les services au moment du départ définitif).

3-2-3- Personnel de droit privé :

Un délai de 4 mois minimum est obligatoire afin que la pension de retraite soit liquidée en temps et en heure.

La demande de liquidation de pension de vieillesse de la Sécurité sociale (retraite de base) s'effectue à l'aide d'un formulaire que l'assuré peut se procurer auprès de sa Caisse de retraite ou télécharger sur le site de l'assurance retraite.

Concernant les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, le salarié peut :

- Soit faire sa demande sur Internet
- Soit télécharger sur Internet et remplir l'imprimé de demande de retraite AGIRC et ARRCO puis l'adresser, signé, à la caisse de retraite dont il dépend ou au Centre d'information, conseil et accueil des salariés (CICAS) de son domicile.

Le calcul et le versement de l'IDR sont effectués directement par le service de la paye sans qu'il y ait besoin d'une demande spécifique de la part du collaborateur, à la condition que les formalités de départ à la retraite aient été effectuées. Cependant, lorsque le collaborateur demande à bénéficier du dispositif « carrière longue », il faut qu'il transmette au secteur paye le document de la CNAV comportant spécifiquement cette mention.

3-3 -Précisions sur les montants

Indemnité de départ à la retraite (IDR)	Indemnité supplémentaire	Indemnité de départ doublée	Indemnité de retraite à taux réduit
Jusqu'au 31/12/2017	Jusqu'au 31/12/2017	Jusqu'au 31/12/2017 (sauf cas particulier)	Jusqu'au 31/12/2017
Calcul sur la dernière rémunération annuelle brute perçue, ramenée à un temps plein (y compris pour les personnes en CLM CLD, en disponibilité pour raison de santé ou en fonction à ICDC). Cela comprend : - Traitement ou salaire de base dont 13 ^{ème} mois - Allocation forfaitaire - SFT - NBI - Indemnité de résidence - Indemnité mensuelle technique - Niveau 1 à 3 du RI Exclusion des primes et indemnités liées aux	Calcul sur la rémunération <u>nette</u> globale	Doublement de l'IDR.	Calcul en nombre de mois de traitement indiciaire brut (TIB) pour les personnels de droit public, et en rémunération annuelle brute pour les salariés (salaire de base + allocation forfaitaire le cas échéant)

suppléments et aux fonctions, ainsi que des heures supplémentaires			
$(3/12)^{ème}$ x rémunération annuelle brute) + $(1/120)^{ème}$ de rémunération annuelle brute x nb d'années d'ancienneté) Sans tenir compte du temps partiel	6 mois de rémunération nette globale	Cf. IDR : cependant, le calcul se fait au moment de l'obtention des droits. La prolongation jusqu'à 6 mois ne donne aucun droit supplémentaire.	Nb de trimestres manquants : 1 à 3 : 1 mois 4 à 6 : 3 mois 7 à 9 : 6 mois 10 à 12 : 8 mois 13 à 15 : 10 mois Au-delà : 12 mois

3-4 Détermination de l'ancienneté (fonctionnaires)

Situation au titre de la CAA	Calcul des droits à CAA (activité professionnelle)	Calcul de l'indemnité (ancienneté CDC)
Activité sans condition à la CDC	100%	100%
Activité syndicale, congé syndical...	100%	100%
Années d'auxiliaire non validées à la CDC	100%	100%
Années d'auxiliaire non validées hors CDC	100%	0%
Années d'auxiliaire validées à la CDC	100%	100%
Années d'auxiliaire validées hors CDC	100%	0%
Congé de formation professionnelle	100%	100%
Congé parental / congé postnatal	50%	50%
Congés ordinaires de maladie, CLM, CLD, maternité	100%	100%
Détachement au sein du groupe CDC ou au CLF	100%	100%
Détachement hors groupe CDC et CLF	100%	0%
Disponibilité hors groupe CDC et CLF	100% si activité professionnelle	0%
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 3 ans / pour charge de famille*	50%	0%
Disponibilité pour raison de santé / d'office	100%	100%
Exclusion temporaire disciplinaire	0%	0%
Hors cadres au sein du groupe CDC ou au CLF	100%	100%
Hors cadres hors groupe CDC et CLF	0%	0%
Mise à disposition au sein du groupe CDC ou au CLF	100%	100%
Mise à disposition hors groupe CDC et CLF	100%	100%
Scolarité de fonctionnaire avant titularisation (IRA après 1986, PENA)	100%	0%
Service national (hors période CDC)	100%	0%
Service national (période CDC)	100%	100%
Stage IRA réalisé à la CDC préalable à la titularisation avant 1986	100%	100%
Stage non scolaire à la CDC	100%	100%
Stage scolaire à la CDC	0%	0%
Suspension (dispositif non disciplinaire)	100%	100%

3-5 Détermination de l'ancienneté (salariés sous convention collective)

L'ancienneté est déterminée selon les règles établies par la convention collective (article 21).

Le tableau ci-dessous permet d'établir une simulation du montant de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions actuelles du dispositif.

Estimation de votre Indemnité de Départ à la Retraite

		ANNEES D'ANCIENNETE DANS LE GROUPE AU MOMENT DU DEPART												
		5	10	15	20	25	30	35	37,5	40	42,5	45	47,5	50
D E R N I E R E M U N I C I O N A N N U E L L E B R U T E	17 500 €	5 104 €	5 833 €	6 563 €	7 292 €	8 021 €	8 750 €	9 479 €	9 844 €	10 208 €	10 573 €	10 938 €	11 302 €	11 667 €
	20 000 €	5 833 €	6 667 €	7 500 €	8 333 €	9 167 €	10 000 €	10 833 €	11 250 €	11 667 €	12 083 €	12 500 €	12 917 €	13 333 €
	22 500 €	6 563 €	7 500 €	8 438 €	9 375 €	10 313 €	11 250 €	12 188 €	12 656 €	13 125 €	13 594 €	14 063 €	14 531 €	15 000 €
	25 000 €	7 292 €	8 333 €	9 375 €	10 417 €	11 458 €	12 500 €	13 542 €	14 063 €	14 583 €	15 104 €	15 625 €	16 146 €	16 667 €
	27 500 €	8 021 €	9 167 €	10 313 €	11 458 €	12 604 €	13 750 €	14 896 €	15 469 €	16 042 €	16 615 €	17 188 €	17 760 €	18 333 €
	30 000 €	8 750 €	10 000 €	11 250 €	12 500 €	13 750 €	15 000 €	16 250 €	16 875 €	17 500 €	18 125 €	18 750 €	19 375 €	20 000 €
	32 500 €	9 479 €	10 833 €	12 188 €	13 542 €	14 896 €	16 250 €	17 604 €	18 281 €	18 958 €	19 635 €	20 313 €	20 990 €	21 667 €
	35 000 €	10 208 €	11 667 €	13 125 €	14 583 €	16 042 €	17 500 €	18 958 €	19 688 €	20 417 €	21 146 €	21 875 €	22 604 €	23 333 €
	37 500 €	10 938 €	12 500 €	14 063 €	15 625 €	17 188 €	18 750 €	20 313 €	21 094 €	21 875 €	22 656 €	23 438 €	24 219 €	25 000 €
	40 000 €	11 667 €	13 333 €	15 000 €	16 667 €	18 333 €	20 000 €	21 667 €	22 500 €	23 333 €	24 167 €	25 000 €	25 833 €	26 667 €
	42 500 €	12 396 €	14 167 €	15 938 €	17 708 €	19 479 €	21 250 €	23 021 €	23 906 €	24 792 €	25 677 €	26 563 €	27 448 €	28 333 €
	45 000 €	13 125 €	15 000 €	16 875 €	18 750 €	20 625 €	22 500 €	24 375 €	25 313 €	26 250 €	27 188 €	28 125 €	29 063 €	30 000 €
	47 500 €	13 854 €	15 833 €	17 813 €	19 792 €	21 771 €	23 750 €	25 729 €	26 719 €	27 708 €	28 698 €	29 688 €	30 677 €	31 667 €
	50 000 €	14 583 €	16 667 €	18 750 €	20 833 €	22 917 €	25 000 €	27 083 €	28 125 €	29 167 €	30 208 €	31 250 €	32 292 €	33 333 €
	52 500 €	15 313 €	17 500 €	19 688 €	21 875 €	24 063 €	26 250 €	28 438 €	29 531 €	30 625 €	31 719 €	32 813 €	33 906 €	35 000 €
	55 000 €	16 042 €	18 333 €	20 625 €	22 917 €	25 208 €	27 500 €	29 792 €	30 938 €	32 083 €	33 229 €	34 375 €	35 521 €	36 667 €
	57 500 €	16 771 €	19 167 €	21 563 €	23 958 €	26 354 €	28 750 €	31 146 €	32 344 €	33 542 €	34 740 €	35 938 €	37 135 €	38 333 €
	60 000 €	17 500 €	20 000 €	22 500 €	25 000 €	27 500 €	30 000 €	32 500 €	33 750 €	35 000 €	36 250 €	37 500 €	38 750 €	40 000 €
	62 500 €	18 229 €	20 833 €	23 438 €	26 042 €	28 646 €	31 250 €	33 854 €	35 156 €	36 458 €	37 760 €	39 063 €	40 365 €	41 667 €
	65 000 €	18 958 €	21 667 €	24 375 €	27 083 €	29 792 €	32 500 €	35 208 €	36 563 €	37 917 €	39 271 €	40 625 €	41 979 €	43 333 €
67 500 €	19 688 €	22 500 €	25 313 €	28 125 €	30 938 €	33 750 €	36 563 €	37 969 €	39 375 €	40 781 €	42 188 €	43 594 €	45 000 €	
70 000 €	20 417 €	23 333 €	26 250 €	29 167 €	32 083 €	35 000 €	37 917 €	39 375 €	40 833 €	42 292 €	43 750 €	45 208 €	46 667 €	
72 500 €	21 146 €	24 167 €	27 188 €	30 208 €	33 229 €	36 250 €	39 271 €	40 781 €	42 292 €	43 802 €	45 313 €	46 823 €	48 333 €	
75 000 €	21 875 €	25 000 €	28 125 €	31 250 €	34 375 €	37 500 €	40 625 €	42 188 €	43 750 €	45 313 €	46 875 €	48 438 €	50 000 €	
77 500 €	22 604 €	25 833 €	29 063 €	32 292 €	35 521 €	38 750 €	41 979 €	43 594 €	45 208 €	46 823 €	48 438 €	50 052 €	51 667 €	
80 000 €	23 333 €	26 667 €	30 000 €	33 333 €	36 667 €	40 000 €	43 333 €	45 000 €	46 667 €	48 333 €	50 000 €	51 667 €	53 333 €	
82 500 €	24 063 €	27 500 €	30 938 €	34 375 €	37 813 €	41 250 €	44 688 €	46 406 €	48 125 €	49 844 €	51 563 €	53 281 €	55 000 €	
85 000 €	24 792 €	28 333 €	31 875 €	35 417 €	38 958 €	42 500 €	46 042 €	47 813 €	49 583 €	51 354 €	53 125 €	54 896 €	56 667 €	
87 500 €	25 521 €	29 167 €	32 813 €	36 458 €	40 104 €	43 750 €	47 396 €	49 219 €	51 042 €	52 865 €	54 688 €	56 510 €	58 333 €	
90 000 €	26 250 €	30 000 €	33 750 €	37 500 €	41 250 €	45 000 €	48 750 €	50 625 €	52 500 €	54 375 €	56 250 €	58 125 €	60 000 €	
92 500 €	26 979 €	30 833 €	34 688 €	38 542 €	42 396 €	46 250 €	50 104 €	52 031 €	53 958 €	55 885 €	57 813 €	59 740 €	61 667 €	
95 000 €	27 708 €	31 667 €	35 625 €	39 583 €	43 542 €	47 500 €	51 458 €	53 438 €	55 417 €	57 396 €	59 375 €	61 354 €	63 333 €	
97 500 €	28 438 €	32 500 €	36 563 €	40 625 €	44 688 €	48 750 €	52 813 €	54 844 €	56 875 €	58 906 €	60 938 €	62 969 €	65 000 €	
100 000 €	29 167 €	33 333 €	37 500 €	41 667 €	45 833 €	50 000 €	54 167 €	56 250 €	58 333 €	60 417 €	62 500 €	64 583 €	66 667 €	

Nota Bene

- Règle de calcul : 3/12 de la dernière rémunération annuelle brute + 1/120 de la dernière rémunération annuelle brute par année d'ancienneté dans le groupe au moment du départ.
- La rémunération annuelle brute comprend : le traitement au salaire de base (13e mois y compris) + l'allocation forfaitaire + le SFT + la NBI + l'indemnité de Résidence + l'indemnité Mensuelle Technique + les primes de Niveau 1 + les primes de Niveau 2 + l'ACF
- fonctionnaires : le nombre d'années d'ancienneté à prendre en compte figure sur l'état de carrière
- privés : le nombre d'année d'ancienneté à prendre en compte doit être calculé à partir de la date d'entrée dans le Groupe
- les estimations d'IDR sont données en brut ; les cotisations sociales s'élèvent à environ 9 % (fonctionnaires) et 21 % (privés)

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 29 NOVEMBRE 2016

QUESTION N°3514

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : ACCORD-CADRE 2015-2017

Pouvez-vous nous confirmer qu'une personne partant à la retraite début 2018 bénéficiera des mesures du prochain accord cadre même si elle doit faire sa demande 6 mois avant soit en 2017 ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Ces éléments sont précisés dans la fiche technique d'application de l'accord-cadre 2015-2017 rappelée ci-dessous.

ACCORD CADRE 2015-2017 Fiche technique

DEPART A LA RETRAITE

1. DEFINITION

Cette mesure est prévue au chapitre 8-3 de l'accord-cadre de 2015-2017

La CDC reconnaît, par le versement d'une indemnité, l'investissement professionnel de ses collaborateurs partant à la retraite au terme de leur carrière.

2 BENEFICIAIRES

2-1 : Indemnité de départ : IDR.

Peuvent bénéficier de l'IDR les personnels de la CDC, remplissant les conditions d'âge légal de départ en retraite et 5 ans d'ancienneté minimum, éventuellement discontinu.

Par ailleurs le dispositif est applicable aux personnes qui, avant l'âge légal, bénéficieraient de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention de l'intégralité de leur droit à la retraite.

2-1-1 Pour les agents fonctionnaires/statutaires

Il s'agit de tous ceux qui sont rémunérés par l'E.P. au moment de faire valoir leur droit à la retraite et dont l'administration de rattachement est la CDC (y compris les personnels mis à disposition).

Sont également éligibles, sous certaines conditions (notamment le fait de ne pas percevoir d'indemnité de la part de son employeur au moment du départ) les agents en détachement auprès d'une filiale du groupe, bien que non rémunérés par l'E.P. au moment de leur départ à la retraite.

Les agents en disponibilité hors groupe ou en position de hors cadre sont exclus de ce dispositif.

2-1-2 Pour les personnels de droit privé

Cette notion fait référence à tous les salariés liés à la CDC par un contrat de travail (cela exclut donc les salariés exerçant une activité salariée chez un autre employeur du groupe).

L'ancienneté groupe est définie au sens de l'article 21 de la convention collective, c'est à dire que les salariés qui ont travaillé au sein du groupe voient leur ancienneté reprise dès lors qu'ils ont travaillé dans le groupe de façon continue et à condition qu'aucune indemnité de rupture ne leur ait été versée.

2-1-3 Pour les contractuels de droit public

Il s'agit de ceux dont l'ancienneté à la CDC est supérieure à cinq ans.

2-1-4 Exclusions

Le cumul n'est pas possible avec les aides à la création et à la reprise d'entreprise ou à un projet personnel. De plus le cumul de dispositifs de majoration de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas possible.

Par ailleurs, ne sont pas visés les agents sous régime des conventions collectives mis à la retraite par l'employeur et pour lesquels les modalités de départ restent celles prévues par la convention collective CDC.

2-2 Indemnité supplémentaire

Les fonctionnaires entrant dans l'une des catégories décrites aux paragraphes 2° à 5° du I de l'article L.24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et demandant la liquidation de leur retraite perçoivent une indemnité supplémentaire égale à 6 mois de rémunération nette globale. Ces situations recouvrent :

- Les fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et n'ayant pu être reclassés (le montant de la rémunération servant de base à l'indemnité de départ à la retraite est le traitement auquel s'ajoute le montant des primes qu'ils auraient perçu s'ils avaient été présents) ;
- Les parents d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% à condition qu'ils aient, pour cet enfant, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées par l'article R.37 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et qu'ils aient accomplis 15 années de service effectif ;
- Les fonctionnaires atteints (ou leur conjoint) d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, sous réserve que le fonctionnaire concerné ait accompli 15 ans de service effectif ;
- Les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées ;
- Les fonctionnaires parents de trois enfants et plus, pouvant bénéficier d'un départ anticipé dans les conditions prévues par des textes régissant les régimes de retraite.

Cette majoration ne s'applique qu'en cas de départ AVANT l'âge minimum légal.

La mesure s'applique selon les mêmes modalités aux personnels sous statut CANSSM

2-3 Indemnité de départ à la retraite doublée

Peuvent être bénéficiaires du doublement, les collaborateurs, quel que soit leur statut, partant à la retraite par anticipation au titre de la carrière longue. Ils doivent faire valoir leur droit à la retraite au maximum 6 mois après la date à laquelle ils peuvent bénéficier d'un départ pour carrière longue.

Concrètement, il faut que l'admission à la retraite prenne effet au maximum le 1^{er} jour du mois suivant le 6^{ème} mois après l'obtention des droits. L'obtention des droits pouvant se faire sur la période entière de l'accord – cadre 2015-2017, il faut donc que la personne soit partie à la retraite au plus tard au 1^{er} juillet 2018.

Le cumul avec la MATT est interdit pour ceux qui :

- se sont inscrits en MATT après le 1^{er} février 2015 ;
- se sont inscrits en MATT en janvier 2015 pour un début de MATT au 1^{er} février 2015, sauf s'ils étaient éligibles avant le 31 décembre 2014 et que leur demande d'inscription en MATT a été adressée aux services RH avant le 15 janvier 2015.

2-4 Retraite à taux réduit

Il s'agit d'une mesure en faveur des personnes qui, ayant commencé tard leur vie active ou ayant eu des interruptions de carrière, sont dans une situation de décote au moment de leur départ.

Cette mesure financière complémentaire est soumise aux conditions suivantes :

- détenir une ancienneté d'au moins 10 ans au sein de l'EP à la date du départ à la retraite ;
- partir à la retraite au cours de la période couverte par l'accord, à partir de l'âge légal minimum de départ à la retraite et jusqu'à l'obtention du taux plein (c'est-à-dire la suppression de la décote) au plus, compte tenu de la date de naissance des salariés ou agents, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

La compensation financière est attribuée en fonction de la durée nécessaire de cotisations pour la suppression de la décote (cf. tableau de compensation figurant dans l'accord et rappelé ci-dessous).

3. MODALITES D'APPLICATION

3-1 Durée du dispositif

Le dispositif s'applique jusqu'au 31 décembre 2017 avec une exception :

- Les personnes inscrites en MATT avant la date de fin de l'accord pourront partir à la retraite après cette date avec le bénéfice de l'IDR même si celle-ci n'est pas reconduite après le 31 décembre 2017.

3-2 Comment faire la demande ?

3-2-1 Règles de base

L'agent réunissant les conditions requises adresse sa demande de renseignement à son responsable Ressources humaines en indiquant la date prévisionnelle de son départ.

Celui-ci la transmet au service retraite adéquat ainsi qu'à la Mission sociale groupe.

Le responsable RH de branche informe le collaborateur et se met d'accord avec lui sur les conditions de son départ (consommation des congés...).

A noter, l'IDR est versée automatiquement, sans demande spécifique, le mois du départ (mois de la dernière paye pour un salarié privé, 1^{er} mois de retraite pour un fonctionnaire).

3-2-2- Fonctionnaires :

Le fonctionnaire doit déposer sa demande au moins 6 mois avant son départ à la retraite, même s'il est atteint par la limite d'âge.

La demande, formulée sur des imprimés spécifiques, doit être envoyée au service des pensions (SRE : service de retraite de l'Etat).

Afin que le secteur paye puisse établir le montant de l'IDR, un « état des services » complet lui est transmis (soit sur demande du collaborateur lors d'une simulation, soit directement entre les services au moment du départ définitif).

3-2-3- Personnel de droit privé :

Un délai de 4 mois minimum est obligatoire afin que la pension de retraite soit liquidée en temps et en heure.

La demande de liquidation de pension de vieillesse de la Sécurité sociale (retraite de base) s'effectue à l'aide d'un formulaire que l'assuré peut se procurer auprès de sa Caisse de retraite ou télécharger sur le site de l'assurance retraite.

Concernant les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, le salarié peut :

- Soit faire sa demande sur Internet
- Soit télécharger sur Internet et remplir l'imprimé de demande de retraite AGIRC et ARRCO puis l'adresser, signé, à la caisse de retraite dont il dépend ou au Centre d'information, conseil et accueil des salariés (CICAS) de son domicile.

Le calcul et le versement de l'IDR sont effectués directement par le service de la paye sans qu'il y ait besoin d'une demande spécifique de la part du collaborateur, à la condition que les formalités de départ à la retraite aient été effectuées. Cependant, lorsque le collaborateur demande à bénéficier du dispositif « carrière longue », il faut qu'il transmette au secteur paye le document de la CNAV comportant spécifiquement cette mention.

3-3 -Précisions sur les montants

Indemnité de départ à la retraite (IDR)	Indemnité supplémentaire	Indemnité de départ doublée	Indemnité de retraite à taux réduit
Jusqu'au 31/12/2017	Jusqu'au 31/12/2017	Jusqu'au 31/12/2017 (sauf cas particulier)	Jusqu'au 31/12/2017
Calcul sur la dernière rémunération annuelle brute perçue, ramenée à un temps plein (y compris pour les personnes en CLM CLD, en disponibilité pour raison de santé ou en fonction à ICDC). Cela comprend : - Traitement ou salaire de base dont 13 ^{ème} mois - Allocation forfaitaire - SFT - NBI - Indemnité de résidence - Indemnité mensuelle technique - Niveau 1 à 3 du RI Exclusion des primes et indemnités liées aux	Calcul sur la rémunération <u>nette</u> globale	Doublement de l'IDR.	Calcul en nombre de mois de traitement indiciaire brut (TIB) pour les personnels de droit public, et en rémunération annuelle brute pour les salariés (salaire de base + allocation forfaitaire le cas échéant)

suppléments et aux fonctions, ainsi que des heures supplémentaires			
$(3/12)^{ème}$ x rémunération annuelle brute) + $(1/120)^{ème}$ de rémunération annuelle brute x nb d'années d'ancienneté) Sans tenir compte du temps partiel	6 mois de rémunération nette globale	Cf. IDR : cependant, le calcul se fait au moment de l'obtention des droits. La prolongation jusqu'à 6 mois ne donne aucun droit supplémentaire.	Nb de trimestres manquants : 1 à 3 : 1 mois 4 à 6 : 3 mois 7 à 9 : 6 mois 10 à 12 : 8 mois 13 à 15 : 10 mois Au-delà : 12 mois

3-4 Détermination de l'ancienneté (fonctionnaires)

Situation au titre de la CAA	Calcul des droits à CAA (activité professionnelle)	Calcul de l'indemnité (ancienneté CDC)
Activité sans condition à la CDC	100%	100%
Activité syndicale, congé syndical...	100%	100%
Années d'auxiliaire non validées à la CDC	100%	100%
Années d'auxiliaire non validées hors CDC	100%	0%
Années d'auxiliaire validées à la CDC	100%	100%
Années d'auxiliaire validées hors CDC	100%	0%
Congé de formation professionnelle	100%	100%
Congé parental / congé postnatal	50%	50%
Congés ordinaires de maladie, CLM, CLD, maternité	100%	100%
Détachement au sein du groupe CDC ou au CLF	100%	100%
Détachement hors groupe CDC et CLF	100%	0%
Disponibilité hors groupe CDC et CLF	100% si activité professionnelle	0%
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 3 ans / pour charge de famille*	50%	0%
Disponibilité pour raison de santé / d'office	100%	100%
Exclusion temporaire disciplinaire	0%	0%
Hors cadres au sein du groupe CDC ou au CLF	100%	100%
Hors cadres hors groupe CDC et CLF	0%	0%
Mise à disposition au sein du groupe CDC ou au CLF	100%	100%
Mise à disposition hors groupe CDC et CLF	100%	100%
Scolarité de fonctionnaire avant titularisation (IRA après 1986, PENA)	100%	0%
Service national (hors période CDC)	100%	0%
Service national (période CDC)	100%	100%
Stage IRA réalisé à la CDC préalable à la titularisation avant 1986	100%	100%
Stage non scolaire à la CDC	100%	100%
Stage scolaire à la CDC	0%	0%
Suspension (dispositif non disciplinaire)	100%	100%

3-5 Détermination de l'ancienneté (salariés sous convention collective)

L'ancienneté est déterminée selon les règles établies par la convention collective (article 21).

Le tableau ci-dessous permet d'établir une simulation du montant de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions actuelles du dispositif.

Estimation de votre Indemnité de Départ à la Retraite

		ANNEES D'ANCIENNETE DANS LE GROUPE AU MOMENT DU DEPART												
		5	10	15	20	25	30	35	37,5	40	42,5	45	47,5	50
D	17 500 €	5 104 €	5 833 €	6 563 €	7 292 €	8 021 €	8 750 €	9 479 €	9 844 €	10 208 €	10 573 €	10 938 €	11 302 €	11 667 €
	20 000 €	5 833 €	6 667 €	7 500 €	8 333 €	9 167 €	10 000 €	10 833 €	11 250 €	11 667 €	12 083 €	12 500 €	12 917 €	13 333 €
E	22 500 €	6 563 €	7 500 €	8 438 €	9 375 €	10 313 €	11 250 €	12 188 €	12 656 €	13 125 €	13 594 €	14 063 €	14 531 €	15 000 €
	25 000 €	7 292 €	8 333 €	9 375 €	10 417 €	11 458 €	12 500 €	13 542 €	14 063 €	14 583 €	15 104 €	15 625 €	16 146 €	16 667 €
N	27 500 €	8 021 €	9 167 €	10 313 €	11 458 €	12 604 €	13 750 €	14 896 €	15 469 €	16 042 €	16 615 €	17 188 €	17 760 €	18 333 €
	30 000 €	8 750 €	10 000 €	11 250 €	12 500 €	13 750 €	15 000 €	16 250 €	16 875 €	17 500 €	18 125 €	18 750 €	19 375 €	20 000 €
I	32 500 €	9 479 €	10 833 €	12 188 €	13 542 €	14 896 €	16 250 €	17 604 €	18 281 €	18 958 €	19 635 €	20 313 €	20 990 €	21 667 €
	35 000 €	10 208 €	11 667 €	13 125 €	14 583 €	16 042 €	17 500 €	18 958 €	19 688 €	20 417 €	21 146 €	21 875 €	22 604 €	23 333 €
E	37 500 €	10 938 €	12 500 €	14 063 €	15 625 €	17 188 €	18 750 €	20 313 €	21 094 €	21 875 €	22 656 €	23 438 €	24 219 €	25 000 €
	40 000 €	11 667 €	13 333 €	15 000 €	16 667 €	18 333 €	20 000 €	21 667 €	22 500 €	23 333 €	24 167 €	25 000 €	25 833 €	26 667 €
R	42 500 €	12 396 €	14 167 €	15 938 €	17 708 €	19 479 €	21 250 €	23 021 €	23 906 €	24 792 €	25 677 €	26 563 €	27 448 €	28 333 €
	45 000 €	13 125 €	15 000 €	16 875 €	18 750 €	20 625 €	22 500 €	24 375 €	25 313 €	26 250 €	27 188 €	28 125 €	29 063 €	30 000 €
E	47 500 €	13 854 €	15 833 €	17 813 €	19 792 €	21 771 €	23 750 €	25 729 €	26 719 €	27 708 €	28 698 €	29 688 €	30 677 €	31 667 €
	50 000 €	14 583 €	16 667 €	18 750 €	20 833 €	22 917 €	25 000 €	27 083 €	28 125 €	29 167 €	30 208 €	31 250 €	32 292 €	33 333 €
M	52 500 €	15 313 €	17 500 €	19 688 €	21 875 €	24 063 €	26 250 €	28 438 €	29 531 €	30 625 €	31 719 €	32 813 €	33 906 €	35 000 €
	55 000 €	16 042 €	18 333 €	20 625 €	22 917 €	25 208 €	27 500 €	29 792 €	30 938 €	32 083 €	33 229 €	34 375 €	35 521 €	36 667 €
U	57 500 €	16 771 €	19 167 €	21 563 €	23 958 €	26 354 €	28 750 €	31 146 €	32 344 €	33 542 €	34 740 €	35 938 €	37 135 €	38 333 €
	60 000 €	17 500 €	20 000 €	22 500 €	25 000 €	27 500 €	30 000 €	32 500 €	33 750 €	35 000 €	36 250 €	37 500 €	38 750 €	40 000 €
N	62 500 €	18 229 €	20 833 €	23 438 €	26 042 €	28 646 €	31 250 €	33 854 €	35 156 €	36 458 €	37 760 €	39 063 €	40 365 €	41 667 €
	65 000 €	18 958 €	21 667 €	24 375 €	27 083 €	29 792 €	32 500 €	35 208 €	36 563 €	37 917 €	39 271 €	40 625 €	41 979 €	43 333 €
I	67 500 €	19 688 €	22 500 €	25 313 €	28 125 €	30 938 €	33 750 €	36 563 €	37 969 €	39 375 €	40 781 €	42 188 €	43 594 €	45 000 €
	70 000 €	20 417 €	23 333 €	26 250 €	29 167 €	32 083 €	35 000 €	37 917 €	39 375 €	40 833 €	42 292 €	43 750 €	45 208 €	46 667 €
E	72 500 €	21 146 €	24 167 €	27 188 €	30 208 €	33 229 €	36 250 €	39 271 €	40 781 €	42 292 €	43 802 €	45 313 €	46 823 €	48 333 €
	75 000 €	21 875 €	25 000 €	28 125 €	31 250 €	34 375 €	37 500 €	40 625 €	42 188 €	43 750 €	45 313 €	46 875 €	48 438 €	50 000 €
R	77 500 €	22 604 €	25 833 €	29 063 €	32 292 €	35 521 €	38 750 €	41 979 €	43 594 €	45 208 €	46 823 €	48 438 €	50 052 €	51 667 €
	80 000 €	23 333 €	26 667 €	30 000 €	33 333 €	36 667 €	40 000 €	43 333 €	45 000 €	46 667 €	48 333 €	50 000 €	51 667 €	53 333 €
E	82 500 €	24 063 €	27 500 €	30 938 €	34 375 €	37 813 €	41 250 €	44 688 €	46 406 €	48 125 €	49 844 €	51 563 €	53 281 €	55 000 €
	85 000 €	24 792 €	28 333 €	31 875 €	35 417 €	38 958 €	42 500 €	46 042 €	47 813 €	49 583 €	51 354 €	53 125 €	54 896 €	56 667 €
B	87 500 €	25 521 €	29 167 €	32 813 €	36 458 €	40 104 €	43 750 €	47 396 €	49 219 €	51 042 €	52 865 €	54 688 €	56 510 €	58 333 €
	90 000 €	26 250 €	30 000 €	33 750 €	37 500 €	41 250 €	45 000 €	48 750 €	50 625 €	52 500 €	54 375 €	56 250 €	58 125 €	60 000 €
R	92 500 €	26 979 €	30 833 €	34 688 €	38 542 €	42 396 €	46 250 €	50 104 €	52 031 €	53 958 €	55 885 €	57 813 €	59 740 €	61 667 €
	95 000 €	27 708 €	31 667 €	35 625 €	39 583 €	43 542 €	47 500 €	51 458 €	53 438 €	55 417 €	57 396 €	59 375 €	61 354 €	63 333 €
U	97 500 €	28 438 €	32 500 €	36 563 €	40 625 €	44 688 €	48 750 €	52 813 €	54 844 €	56 875 €	58 906 €	60 938 €	62 969 €	65 000 €
	100 000 €	29 167 €	33 333 €	37 500 €	41 667 €	45 833 €	50 000 €	54 167 €	56 250 €	58 333 €	60 417 €	62 500 €	64 583 €	66 667 €

Nota Bene

- Règle de calcul : 3/12 de la dernière rémunération annuelle brute + 1/120 de la dernière rémunération annuelle brute par année d'ancienneté dans le groupe au moment du départ.
- La rémunération annuelle brute comprend : le traitement ou salaire de base (13e mois y compris) + l'allocation forfaitaire + le SFT + la NBI + l'Indemnité de Résidence + l'Indemnité Mensuelle Technique + les primes de Niveau 1 + les primes de Niveau 2 + l'ACF
- fonctionnaires : le nombre d'années d'ancienneté à prendre en compte figure sur l'état de carrière
- privés : le nombre d'années d'ancienneté à prendre en compte doit être calculé à partir de la date d'entrée dans le Groupe
- les estimations d'IDR sont données en brut ; les cotisations sociales s'élèvent à environ 9 % (fonctionnaires) et 21 % (privés)

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3515

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CGT : COSOG

Avez-vous été informés par la direction du COSOG des demandes d'astreinte dans un de ces services ? Si oui qu'avez-vous fait ? Si non que comptez-vous faire ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les différentes situations existantes ont été recensées, qu'il s'agisse de véritables astreintes ou de travaux exceptionnels réalisés, lesquels relèvent de dispositifs conventionnels et légaux différents. À ce titre, il ressort que les cas d'astreinte au titre du COSOG sont exclusivement constatés dans le secteur des colonies de vacances, à Paris.

Si d'autres sujétions existent, lesquelles constituent d'ailleurs la majorité des situations, il ne s'agit alors que de travaux exceptionnels, réalisés soit au sein l'EIS, soit en dehors de celle-ci, mais avec récupération horaire intégrale.

Le directeur administratif du COSOG, à leur demande, a informé récemment les membres du Bureau des résultats de ce recensement.

Dans ce contexte, la DRH est saisie de cette double problématique d'astreintes et de travaux exceptionnels.

S'agissant des travaux exceptionnels, une étude sera menée avec les Élus du COSOG sur l'opportunité de la participation des agents à ces activités, afin de définir conjointement les conditions de fonctionnement à venir.

Les conditions et modalités dans lesquelles les astreintes stricto sensu ont vocation à être exercées, seront quant à elles examinées à l'aune des dispositions légales et conventionnelles applicables. Leur utilité ne semble en effet pas susceptible d'être contestée, en l'espèce, dans la mesure où existe la nécessité de pouvoir faire preuve, de la part du COSOG, d'une grande réactivité, notamment s'agissant des incidents pouvant survenir dans le cadre de prestations concernant, en particulier, des enfants ou des adolescents.

À cette fin, un recensement des horaires d'astreintes réellement réalisés sera demandé à DHAP20.

La systématisation des relevés d'horaires d'astreinte sera également une piste qui devra être étudiée.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3516

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC : AUSTERLITZ 3

A quelle date le planning détaillé des emménagements sera t'il communiqué aux différentes instances ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Un point sur les emménagements à Austerlitz 3 sera fait au prochain CHSCTL de janvier 2017.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3517

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC : RTT EMPLOYEUR

Combien de jours RTT seront fixés par l'employeur pour l'année 2017 ? Quand les jours ainsi fixés seront-ils communiqués ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La communication sera faite, comme tous les ans, lors du comité technique de décembre.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3518

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC : FORFAIT JOURS

Combien de salariés (ventilation par direction, par qualification, par sexe) sont au forfait jours au 30/09/2016 ?

Quelle est la procédure à suivre pour un salarié actuellement au forfait désirant revenir au badgeage ? et inversement pour passer du badgeage au forfait jour ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les bilans sont communiqués en début de chaque année, dans le bilan social.

Par ailleurs, le passage au forfait ou au décompte horaire ne relève pas d'une demande ou un souhait personnel, mais est attaché à l'occupation d'un emploi.

Il n'existe donc pas de procédure particulière pour les salariés sur ce point.

Une réunion de travail est par ailleurs programmée au 1^{er} trimestre 2017 conformément à l'accord QVT.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3519

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC : CPF

Combien de salariés n'ont pas encore créé leur CPF ?

REPONSE DE LA DIRECTION

L'ouverture d'un compte CPF est une démarche personnelle de chaque collaborateur auprès de l'entité en charge de la gestion, il n'est donc pas possible d'avoir cette donnée.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3520

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC : DIF +55 ANS

Combien de salariés de plus de 55 ans ont fait une demande en 2016 ? 1^{ère} demande en 2016 ?
Combien d'acceptations ? Combien de refus ?

REPONSE DE LA DIRECTION

La réponse sera apportée à la prochaine réunion des délégués du personnel.

**REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 29 NOVEMBRE 2016**

QUESTION N°3521

POSEE PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC : RESTAURATION

Combien de salariés sur l'Île de France déjeunent en moyenne par jour sur le 56 rue de Lille, A1, A2 et Arcueil ?

REPONSE DE LA DIRECTION

Les chiffres concernant les restaurants du 56 RDSL, d'A1, A2 et Arcueil, issus de l'extraction statistique effectuée ce jour portant sur la fréquentation des restaurants CDC entre le 1^{er} janvier et le 26 novembre 2016 :

- 56 RDL : 1220 repas/j ;
 - A1 : 481 repas/j ;
 - A2 : 362 repas/j
 - Arcueil : 726 repas/j.
-