



LA CFE-CGC SE RENFORCE

Farida ROCHE
ANGERS



Farida, peux-tu te présenter brièvement ?

Je possède un master 2 en droit des interventions publiques dans le secteur du handicap, du grand âge et de la protection de l'enfance. Je suis fonctionnaire de catégorie C et j'exerce en tant que gestionnaire employeurs retraite multi-fonds à Angers. J'ai le souhait de préparer des concours pour mon évolution de carrière au sein de la CDC.

Pourquoi as-tu choisi de rejoindre la CFE-CGC ?

Tout d'abord, parce que c'est un syndicat réformiste qui est force de propositions. J'apprécie beaucoup leur écoute, la confidentialité et la réactivité dont ils font preuve dans le suivi des dossiers individuels.

J'ai rencontré une équipe bienveillante qui m'a donné le goût et l'envie de proposer une nouvelle approche syndicale à

Angers où les syndicats réformistes sont, à mon sens, un peu trop ancrés dans leurs habitudes immuables.

Quelles sont tes motivations ?

Je souhaite une approche plus dynamique mais également plus humaine. Il faut prendre le temps d'écouter activement les collègues, d'aller à leur rencontre et ne pas seulement leur servir des éléments de langage élaborés au niveau des COMEX syndicaux parisiens.

Ce qui m'anime c'est de partager au plus proche de mes collègues, la richesse, l'étendue et le dynamisme du dialogue social au sein de la CDC afin de garantir la défense et la compréhension des droits de chacun des personnels. J'ai la passion du collectif, de l'entraide, et je souhaite apporter mon aide, mon soutien tant au niveau collectif qu'individuel.

Être présente lorsque des problèmes surviennent mais aussi et surtout lorsque tout va bien pour accompagner mes collègues dans leurs démarches, pour les informer et les conseiller sur leurs droits à la CDC.

Et tes perspectives pour l'avenir syndical ?

J'ai le sentiment que certains gros syndicats ne se préoccupent pas ou peu « de ce que pensent les gens ». Ils sont centrés sur eux-mêmes, tout est « calé » sur les échéances électorales.

Je vais donc m'investir à la CFE-CGC qui, à la CDC, écoute et est au soutien de l'ensemble des personnels.

Ils n'ont pas l'obsession de la première place, seulement celle de nous représenter dignement. **LA CFE-CGC EST UN SYNDICAT DE CONFIANCE.**



Un Accord Cadre 2022-2024 « gagnant / gagnant » ?

Depuis mars 2021, la Direction nous présente sa vision unilatérale et ses propositions d'actions que la CFE-CGC étudie attentivement. A date, et faute d'un projet construit, il est délicat d'en déduire la cohérence globale. Les thèmes parcellaires qui ont été présentés à la négociation semblent aller dans le bon sens, mais notre volonté est de vous garantir que ces mesures soient avant tout **gagnantes pour vous** !

De nombreuses réunions de négociation Accord Cadre ont déjà eu lieu et la CFE-CGC vous fait donc part de ses propositions à ce jour. La Direction a d'ores et déjà intégré une de nos demandes récurrentes en proposant enfin de pérenniser dans « un socle » certains principes qu'il n'est pas nécessaire de renégocier tous les 3 ans.

C'est la dernière ligne droite ! Il faut maintenant se concentrer sur **l'amélioration des mesures existantes** très utilisées sur la base des bilans/statistiques et aussi que **de nouveaux droits soient proposés.**

1. Ce qui doit être pérennisé :

- L'équilibre emploi public et privé pour garantir le caractère singulier de l'établissement public
- La priorité à la mobilité interne et les conditions favorables pour la faciliter

2. Ce qui doit être amélioré :

- **Le parcours de carrière** à toutes les périodes de la vie professionnelle et sans discrimination
- **La rémunération** qui valorise les prises de responsabilité, de risques et de résultat
- La réelle prise en compte de l'évolution du coût de la vie
- **Les avancements** qui sont des réelles reconnaissances des résultats obtenus, de l'évolution des responsabilités et des missions
- La Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

3. Ce qui devrait constituer de nouveaux droits :

- Sanctuariser le droit au retour au sein de l'EP en cas de mobilité vers une filiale
- Un meilleur accompagnement RH pour tous tout au long de la carrière à l'initiative du collaborateur
- Mener une réflexion sur les conditions d'une participation aux résultats de la CDC

A ce stade des négociations rien n'est proposé par la Direction.

La Direction a annoncé qu'elle comptait ne pas reconduire la CAA. **La CFE-CGC est opposée à cette suppression.** La CAA a été plébiscitée et nous vous en rappelons le principe dans notre mémo de ce mois. Des solutions alternatives et peut-être plus adaptées existent. Nous ne manquerons pas de soumettre nos idées. Le projet Accord Cadre proposé pour l'instant est un début qui doit être travaillé très rapidement pour aboutir à des mesures concrètes et opérationnelles.

La CFE-CGC s'engage à vous tenir informés de ce dossier crucial pour votre avenir professionnel.



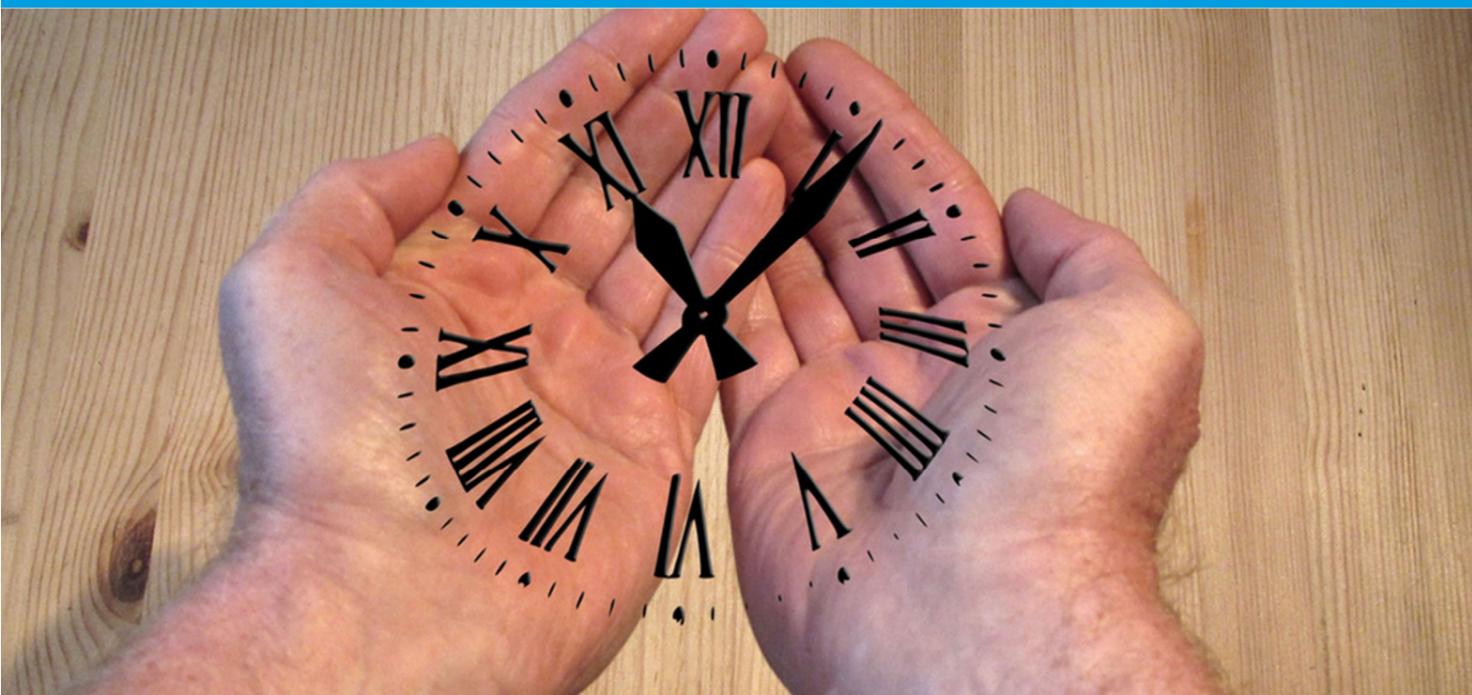
RAPPEL

✓ 31 octobre 2021
date limite demande CAA pour un démarrage au 1^{er} janvier 2022.



CAA

Cessation Anticipée d'Activité



QUEL DISPOSITIF CAA À LA CDC ?

Depuis l'Accord Cadre 2019, négocié et signé par la **CFE-CGC**, un dispositif CAA est disponible pour tous les personnels ayant au moins 8 ans d'ancienneté et remplissant les conditions de départ à la retraite en fin du dispositif.

Vous êtes rémunéré pendant toute la durée du dispositif mais vous ne travaillez que durant une première période correspondant à la moitié de la durée. Votre temps de travail de la seconde période est donc dans tous les cas de 0% puisque vous êtes dispensé d'activité. Vous restez cependant personnel de la CDC et conservez tous vos droits concernant la protection sociale et l'épargne salariale. Durant la période d'activité, vous pouvez bénéficier du télétravail mais pas de la MATT, et conserver vos droits à congés.

Deux durées sont proposées :

- 1 an avec une première période travaillée de 6 mois dit dispositif CAA 12 mois
- 2 ans avec une première période travaillée d'une année dit dispositif CAA 24 mois

Ce qui équivaut à un temps travaillé de 50% sur la durée totale du dispositif. A l'issue, le départ en retraite est obligatoire.

Le dispositif de base correspond à une rémunération maintenue à 80% pendant toute la durée avec une première période travaillée à 100%.

À SAVOIR

L'agent doit faire sa demande à son conseiller RH et transmettre son dossier au plus tard 2 mois avant la date de démarrage.

Attention :

- **La date limite prévue par l'accord cadre est le 31 octobre 2021 pour un démarrage au 1^{er} Janvier 2022**
- L'accord de l'employeur est nécessaire
- Au moment d'entrer dans la CAA, votre CET est clôturé. Si vous n'avez pas utilisé tous vos jours CET, ils seront donc perdus !

Différents aménagements et options sont prévus soit pour augmenter le taux de rémunération à 100% soit pour diminuer le temps de travail de la première période d'activité à 80%.

QUELLES SONT MES OPTIONS ?

Vous souhaitez être rémunéré à 100% ?

Vous aurez cette possibilité en échange de jours CET, médailles ou carrière longue. L'apport d'1 jour équivaut à une semaine payée à 100%. La CDC fait une dotation de 5 jours pour la CAA 12 mois et 10 jours pour la CAA 24 mois. Faites vos calculs ! Si vous décidez de prendre la CAA 12 mois vous devez échanger 52 jours et le double donc 104 jours pour celle de 24 mois.

Si vous n'avez pas assez de jours à échanger, vous serez rémunéré à 100% jusqu'à épuisement des jours puis la rémunération passera à 80% jusqu'à l'échéance. Les jours sont obligatoirement pris en continu et en début de période.

Vous souhaitez continuer à travailler à temps partiel pendant la première période d'activité ?

Cette option n'est possible que pour les collaborateurs déjà à temps partiel. En effet sans échange de jours, ils repassent automatiquement à 100% de temps travaillé pendant la première période. Le collaborateur intéressé doit donner 44 jours pour bénéficier de ce régime de travail à 4 jours par semaine sur l'ensemble de l'année et 22 jours sur 6 mois (chiffre correspondant au nombre de semaines travaillées dans l'année). A noter que dans le cadre du dispositif CAA, le collaborateur travaillant 4 jours par semaine percevra 80% de sa rémunération et non pas 6/7 (85,715%) de sa rémunération comme lorsqu'il était dans le dispositif de temps partiel.

À SAVOIR

Il est possible pour les salariés sous convention collective, de cotiser sur la base de 100% de leur rémunération pour leur future retraite. Pour les fonctionnaires et personnels CANSSM, l'imputation des - 20 % se fait sur le seul régime indemnitaire, permettant de préserver totalement les droits à retraite.

Dispositif	Taux de rémunération	Temps de travail période 1
Base 12 mois ou 24 mois	80%	100%
Maintien de la rémunération	100%	100%
Maintien du temps partiel	80%	80%

Rien ne change pour la **PVO** ou bien **l'intéressement** pendant la première période d'activité. Pour la deuxième période non travaillée, le collaborateur bénéficiera d'une PVO d'un montant identique à celui perçu sur la première période du dispositif. Les collaborateurs qui étaient éligibles à l'ICPVO à la date de leur entrée dans la CAA conservent le bénéfice de cette ICPVO dans les conditions prévues par l'accord cadre. Concernant l'intéressement, les droits restent calculés sur la base de la rémunération effectivement perçue ainsi que sur le temps de travail. Ainsi, durant la seconde période, la partie de l'intéressement basée sur le temps de présence est réduite à zéro, la partie rémunération continuant d'être versée. Vous pourrez le placer sur votre PEE ou bien sur votre PERCO pour bénéficier de l'abondement employeur.



Communiquons utile !

Besoin d'accompagnement sur l'accord cadre ?

Prenez contact avec la CFE-CGC : Muriel au 06 49 56 77 97

