

## Décision unilatérale employeur du 09/12/2020 relative au congé fin de carrière

**Identification :** Enedis-DEC-RH\_008

**Version :** 2

**Nb. de pages :** 9

### Résumé / Avertissement

Cette décision unilatérale datée du 09/12/2020 porte sur le congé fin de carrière (CFC) en vue de faciliter le redéploiement des métiers en décroissance. Elle précise les conditions pour bénéficier du congé fin de carrière et les modalités générales du CFC.

### Document(s) associé(s) et annexe(s) :

Enedis-INS-RH\_036 Note d'application CFC de la Décision unilatérale employeur du 09/12/2020

Annexe 1: modèle de convention de congé fin de carrière

### Historique

Version	Date d'application	Nature de la modification	Annule et remplace
1	01/01/2021	Création	
2	01/01/2021	Annule et remplace V1	

### Accessibilité

Libre

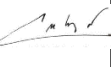


Interne

Restreinte

Confidentielle

### Destinataires :

### Validation

Rédacteur(s)		Vérificateur(s)		Approbateur(s)		
Nom - Fonction	Visa	Nom - Fonction	Visa	Nom - Fonction	Visa	Date
Patrick VU HUY DAT Responsable du Pôle Emploi, Compétences, Diversité et SIRH		Jean-Luc VIEILLERIBIERE DRH délégué Nord Est		Olivier DUHAGON Directeur Ressources Humaines Transformation Santé Sécurité		09/12/2020

## SOMMAIRE

<b>Décision unilatérale Congé fin de carrière du 09/12/2020 .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Conditions pour bénéficier du congé de fin de carrière .....</b>	<b>4</b>
1.1 Périmètre du dispositif et conditions d'éligibilité .....	4
1.2 Formalisation et période d'adhésion .....	4
<b>2. Modalités générales du congé de fin de carrière.....</b>	<b>4</b>
2.1 Durée.....	4
2.2 Engagements liés au CFC.....	4
2.3 Situation du salarié en congé de fin de carrière .....	5
2.4 Rémunération .....	5
2.5 Droits à la retraite et indemnité de départ en inactivité .....	5
<b>Annexe 1 modèle de convention congé fin de carrière.</b>	

**Décision unilatérale Congé fin de carrière du 09/12/2020****ENEDIS SA**  
**Décision unilatérale**  
**Congé de fin de carrière en vue de faciliter le redéploiement des métiers en décroissance**

Afin de répondre aux enjeux d'un environnement de plus en plus exigeant, marqué par des mutations technologiques, sociales, sociétales et environnementales importantes, les métiers d'Enedis sont en profonde mutation. Pour accompagner ces évolutions, la Société Enedis met en place à l'occasion de réorganisations, des dispositifs visant à favoriser le redéploiement ou la reconversion des salariés.

En complément, un dispositif temporaire de congé de fin de carrière (CFC), est proposé aux salariés volontaires qui remplissent les conditions d'éligibilité définies dans la présente décision, en tenant compte des domaines où des compétences clés sont sous tension.

La contribution de ce dispositif à la trajectoire des effectifs intégrant la décroissance des activités repose sur le principe de non remplacement des départs en CFC. Le respect de ce principe à la maille des unités est assuré par la mise en place d'un dispositif de pilotage spécifique des effectifs en CFC et des mouvements de personnels associés.

Ce dispositif a fait l'objet d'une consultation du CCE le 17 mai 2018.

Les responsables RH des directions et unités concernées sont chargés de la mise en œuvre de cette décision, de veiller au strict respect des décisions prévues et d'assurer l'accompagnement de la filière managériale et des salariés éligibles pour assurer la connaissance, la compréhension et la mise en œuvre du dispositif.

La présente décision entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et prendra fin le 31 décembre 2024.

Fait à Paris La Défense, le 09/12/2020

Olivier DUHAGON  
Directeur des Ressources Humaines, Transformation, Santé Sécurité

## 1. Conditions pour bénéficier du congé de fin de carrière

Le dispositif de Congé de fin de carrière (ou CFC) donne la possibilité aux salariés concernés, sous réserve qu'ils s'engagent à prendre effectivement leur retraite à la date d'ouverture des droits (DOD), de cesser leur activité professionnelle de manière anticipée, tout en bénéficiant jusqu'à leur départ en retraite d'un revenu de remplacement, sous forme d'une allocation de fin de carrière.

### 1.1 Périmètre du dispositif et conditions d'éligibilité

Le dispositif est ouvert aux salariés statutaires hors dirigeants en situation d'activité au sein d'ENEDIS à la date de la présente décision :

- Relevant des Fonctions Centrales, hors DSI, hors Programme évolution numérique, hors Centre d'expertise national (CEN), hors DFAA ;
- En situation d'activité au sein des directions déléguées Ile-de-France, Nord-Est, Ouest et Sud au 14 novembre 2020, quel que soit leur rattachement administratif à la date de la présente décision ;
- de l'OIT et de l'UONRH-MS sous réserve, pour les salariés occupant un emploi dans le domaine contrat de travail/Etudes, que le principe de non remplacement se traduise directement par la suppression de leur poste suite à leur départ en CFC ;
- Ou, par dérogation, les salariés des Directions régionales travaillant au sein des fonctions supports (les fonctions gestion, ressources humaines, affaires générales, communication, secrétariat, prévention, qualité, innovation), sous réserve que le poste qu'ils libèrent permette le redéploiement d'un salarié appartenant au périmètre ci-dessus ou l'intégration d'un salarié d'EDF SA en provenance de la Direction Immobilier Groupe ;
- Ou, par dérogation, les salariés des Directions régionales dont l'emploi pourra être pourvu, compte tenu de leur départ en congé, par un salarié en reconversion-redéploiement occupant préalablement un poste en étoffement en nombre dans la même Direction régionale.

Ces salariés doivent en outre remplir les conditions cumulatives suivantes :

- (i) Atteindre la date d'ouverture de ses droits à la retraite (DOD) avant le 31 décembre 2024 ;
- (ii) Ne pas être en situation de suspension du contrat de travail à la date à laquelle ils formulent leur demande, ni à la date prévue du départ en congé de fin de carrière ;
- (iii) Ne pas déjà avoir informé par écrit l'employeur de leurs décision et date de départ en retraite, en rendant cette décision irrévocable par un début d'exécution en partant physiquement en congés.

Le congé de fin de carrière n'est pas cumulable avec un autre dispositif ayant le même objet qui serait en vigueur au sein d'ENEDIS.

### 1.2 Formalisation et période d'adhésion

L'adhésion au dispositif repose sur le volontariat des salariés et fait l'objet d'une convention entre le salarié et sa direction. L'adhésion est ouverte du 1er janvier au 30 juin 2021 pour un départ effectif en retraite intervenant au plus tard le 31 décembre 2024.

## 2. Modalités générales du congé de fin de carrière

### 2.1 Durée

La durée du CFC ne peut excéder 3 ans. Le CFC se termine irrévocablement à la fin du mois au cours duquel intervient la DOD du salarié.

### 2.2 Engagements liés au CFC

La date de départ en CFC est fixée dans la convention visée au 1.2. Ce départ devra intervenir au plus tard 15 mois après la date de signature de la convention. A la date du départ en CFC, le salarié devra avoir épuisé l'ensemble des droits à congés acquis, quelle qu'en soit la nature (congés payés, congés d'ancienneté, CET, repos compensateurs).

La date de départ en retraite est mentionnée dans la convention : le salarié qui signe une convention de CFC s'engage de façon irrévocable à partir à la retraite, à la fin du mois au cours duquel intervient sa DOD.

Le salarié ne peut pas demander à reprendre son activité pendant son CFC et s'engage à liquider l'ensemble de ses droits à retraite au terme du congé, qu'il puisse prétendre ou non à une pension de retraite au taux plein.

### 2.3 Situation du salarié en congé de fin de carrière

Pendant la durée de son CFC, le salarié conserve sa qualité de salarié relevant du statut national du personnel des IEG ainsi que le bénéfice des avantages suivants :

- L'affiliation au régime de base et complémentaire de sécurité sociale (CAMIEG),
- La Couverture Supplémentaire Maladie (Energie Mutuelles),
- Les dispositifs de maladie, prévoyance et de retraite supplémentaire en vigueur au sein de l'Entreprise,
- L'avantage en nature énergie,
- Les avantages familiaux,
- Le droit aux médailles du travail et aux primes associées,
- Les activités sociales.

La période de CFC n'ouvre droit à aucun congé (congés annuels, congés exceptionnels précédant la mise en inactivité, congés spéciaux d'ordre familial...).

Le salarié n'est plus éligible aux augmentations individuelles ni à la rémunération variable.

Le salarié bénéficiant d'une Aide Individualisée au Logement (AIL) **ou Aide Nationale au Logement (ANL)** cessera 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/l'ANL, ou si une date antérieure est prévue dans la convention d'octroi de l'AIL/ANL.

### 2.4 Rémunération

Durant la période de CFC, le salarié bénéficie chaque mois, en substitution du salaire d'activité, d'une allocation égale à 70% de la rémunération de base brute (NR/échelon/majoration résidentielle, gratifications comprises, hors primes et indemnités) perçue le mois précédant l'entrée dans le dispositif de CFC. Pour les salariés à temps partiel, la rémunération à retenir sera calculée sur la base de la durée moyenne effective de travail sur les douze mois précédant la demande de départ en CFC.

Pour les salariés bénéficiant d'indemnités de sujétion de service, liées à leur fonction, ceux-ci bénéficieront d'un rachat dans les conditions réglementaires en vigueur, tant pour la fixation de son montant que pour les modalités de versement.

Les mesures générales d'augmentation du Salaire National de Base sont applicables à l'allocation de fin de carrière.

Le salarié bénéficie du versement de l'intéressement et de son abondement dans les conditions fixées par l'accord en vigueur et en fonction des rémunérations effectivement perçues (salaire ou allocation s'y substituant).

Les sommes versées pendant la période du CFC sont soumises à l'ensemble des prélèvements et cotisations salariales (y compris cotisations vieillesse) et à l'impôt sur le revenu.

### 2.5 Droits à la retraite et indemnité de départ en inactivité

Pendant toute la durée du congé, le salarié continue à acquérir des droits à la retraite des IEG. En principe, le salarié et ENEDIS versent les cotisations dues sur la base de l'allocation de fin de carrière telle que définie au 2.4. Toutefois, le salarié peut demander à bénéficier du maintien des cotisations vieillesse sur la base de son salaire à taux plein tel qu'il le percevait avant son départ en CFC (tel que défini au 2.4). Dans ce cas, et sous réserve que le salarié en fasse la demande écrite dans sa convention de CFC, ENEDIS prendra en charge les cotisations patronales correspondant à un taux plein ainsi que la part

salariale correspondant à ce supplément d'assiette. Les droits à la retraite des IEG, pendant le CFC, seront alors calculés sur la base d'un salaire à taux plein.

Le salaire de référence qui sert au calcul de la pension n'est pas modifié par le CFC. En l'état de la législation en vigueur, il correspond au dernier niveau de rémunération détenu par le salarié pendant une période minimale de 6 mois précédant le départ en inactivité.

L'indemnité de départ en inactivité (IDI) est calculée et versée selon les règles en vigueur, sur la base du salaire que percevait le salarié avant d'opter pour le congé de fin de carrière - étant précisé que la période de CFC est prise en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul du montant de cette indemnité.

**Annexe 1** : Modèle de convention de congé fin de carrière

Date.....  
Direction.....  
Unité.....  
Nom/Prénom.....  
NNI.....

**CONVENTION RELATIVE AU DISPOSITIF CONGE FIN DE CARRIERE**

Dans le cadre de la présente convention, le (la) salarié (e) adhère au dispositif « congé de fin de carrière » (CFC) mis en place par la décision du XXXX.

La présente convention a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre ainsi que les droits et obligations de chacune des parties. Elle fixe la date de départ en retraite du (de la) salarié(e) et la date du départ en CFC :

ENTRE

Enedis, Représentée par M/Mme [ ], Directeur de l'unité [ ] [entité employeur]

Désignée ci-après par l'appellation « employeur »

ET

Monsieur/Madame [ ],

Désigné (e) ci-après par le (la) salarié (e)

**ARTICLE 1 : DATE DE DEPART EN RETRAITE**

Conformément à l'article XXX de la décision, le (la) salarié (e) s'engage de façon irrévocable à partir à la retraite le 1<sup>er</sup> du mois suivant sa DOD, soit le 01 XX XXXX.

Le (la) salarié(e) ne peut, en aucun cas, demander à poursuivre son activité après cette date.

Par ailleurs, le (la) salarié (e) reconnaît être informé(e) qu'il (elle) devra procéder aux démarches de liquidation, en vue du versement de sa pension auprès de la CNIEG, au plus tard dans les 4 mois avant son départ en retraite.

En application de la réglementation en vigueur, le temps passé en CFC n'est pas pris en compte au titre de la surcote.

**ARTICLE 2 : DATE DE DEPART EN CONGE DE FIN DE CARRIERE**

Les parties conviennent que la date de départ en congé de fin de carrière est fixée au 01/XX/XXXX. Le salarié devra avoir épuisé l'ensemble de ses congés avant son départ effectif en CFC (congés annuels, congés d'ancienneté, CET, Repos compensateur...). Ce départ doit intervenir au plus tard 15 mois après la date de signature de la convention.

Le congé de fin de carrière prendra fin le jour précédant le départ en retraite du (de la) salarié(e).

**ARTICLE 3 : ALLOCATION DE CONGE DE FIN DE CARRIERE**



Durant la période de CFC, Enedis s'engage à verser mensuellement au (à la) salarié (e) une allocation mensuelle de congé de fin de carrière, en substitution du salaire d'activité, égale à 70% de la rémunération principale brute perçue (gratification comprise, hors primes et indemnités), au moment de l'entrée dans le dispositif de CFC.

- Pour le salarié 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 est calculée au prorata de la durée moyenne effective de travail sur 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) ;

L'allocation sera revalorisée dans les mêmes conditions que les salaires d'activité selon les évolutions du Salaire National de Base.

L'allocation et les autres sommes versées sont soumises, au même titre que la rémunération versée aux salariés(es) en activité de service, aux cotisations salariales et à l'impôt sur le revenu.

Pendant toute la durée du congé, le salarié continue à acquérir des droits à la retraite des IEG.

Par défaut, le salarié et l'entreprise cotisent sur la base de l'allocation de fin de carrière, soit 70% de la rémunération perçue antérieurement. Le maintien des cotisations vieillesse, sur la base d'un salaire à temps plein, est possible si le salarié en fait la demande explicite. Dans ce cas, l'entreprise prend en charge les cotisations patronales ainsi que les cotisations salariales correspondant à un taux plein. Ses droits à la retraite des IEG, pendant le CFC, seront alors calculés sur la base d'un salaire à temps plein.

- Le (la) salarié (e) souhaite que l'employeur cotise sur la base de son salaire à temps plein  
 Le (la) salarié (e) ne souhaite pas que l'employeur cotise sur la base d'un salaire à temps plein

Le salaire de référence qui sert au calcul de la pension n'est pas modifié par le CFC.

L'indemnité de départ en inactivité (IDI) est calculée et versée selon les règles en vigueur, sur la base du salaire que percevait le salarié avant d'opter pour le congé de fin de carrière, étant précisé que la période CFC est prise en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul du montant de cette indemnité.

#### ARTICLE 4 : SITUATION DU (DE LA) SALARIE(E) PENDANT SON CONGE DE FIN DE CARRIERE

Pendant la durée du congé de fin de carrière, le (la) salarié (e) conserve sa qualité de salarié(e) statutaire.

Il (elle) est rattaché(e) administrativement à la DRHTS ou dans le cas de salariés mixtes (OIT ou UONRH-MS) à l'UONRH-MS pendant la durée de son CFC. Par la signature de la présente convention, Il (elle) donne son accord à sa mutation d'office dans cette direction de rattachement.

Il (elle) reste, par ailleurs, électeur (trice) et éligible aux élections professionnelles.

Il (elle) continue à bénéficier :

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

Le (la) salarié (e) ne peut pas demander à reprendre son activité pendant son CFC.

La période de CFC n'ouvre droit à aucun congé (congés annuels, congés exceptionnels précédant la mise en inactivité, congés spéciaux d'ordre familial...).

Le salarié bénéficiant d'une Aide Individualisée au Logement (AIL) ou Aide nationale au Logement (ANL) cessera 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/ANL, ou si une date antérieure est prévue dans la convention d'octroi de l'AIL/ANL.



Le (la) salarié (e) n'est plus éligible aux augmentations individuelles ni à la rémunération variable.

Le (la) salarié (e) bénéficiant d'indemnités de sujétion de service, liées à sa fonction, bénéficiera du rachat de la perte selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le (la) salarié (e) bénéficie du versement de l'intéressement et de son abondement dans les conditions fixées par l'accord en vigueur et en fonction des rémunérations effectivement perçues (salaire ou allocation s'y substituant).

Pendant la période de CFC, le (la) salarié(e) est en services sédentaires.

Fait à ....., en double exemplaire, le .....

*Signatures :*

Le directeur de l'unité Employeur

Le (la) salarié(e)

*Mention manuscrite « Lu et approuvé »*