Accord relatif à la mise en œuvre de mesures accompagnant le renouvellement des compétences au sein de l’EP CDC

LA CESSATION ANTICIPEE D’ACTIVITE

FICHE TECHNIQUE

*Référence : Chapitre II de l’accord précité*

* OBJECTIFS ET CHAMP D’APPLICATION

Objectifs du dispositif :

* Pour l’employeur, de pouvoir anticiper de manière très fine l’ensemble des départs à la retraite à échéance d’un ou deux ans et, en complément, de prévoir les périodes pendant lesquelles les collaborateurs proches du départ en retraite seront encore pleinement en activité et celles où ils ne le seront plus.
* Pour les collaborateurs, de pouvoir, à la faveur de dispositifs d’incitation favorables, mieux délimiter la période pendant laquelle ils continuent d’exercer à plein temps leur activité et celle pendant laquelle ils peuvent cesser leur activité.

Collaborateurs éligibles :

Il s’agit des personnels de la CDC, fonctionnaires, salariés sous statut CANSSM, contractuels de droit public à durée indéterminée et salariés sous convention collective en fonction au sein de l’EP.

Précisions concernant les fonctionnaires, les CDP à durée indéterminée et les personnels CANSSM : il s’agit des personnels dont l’administration de rattachement est la CDC.

Précisions concernant les salariés sous convention collective : ce sont des collaborateurs en fonction au sein de l’EP et liés à lui par un contrat de travail.

Conditions à remplir :

* Avoir au moins 8 ans d’ancienneté au sein de l’EP CDC ou au sein du groupe.
* Pour les salariés sous convention collective, l’ancienneté doit être reprise dans le contrat de travail.
* Concernant les fonctionnaires, est prise en compte l’ancienneté au sein de l’EP ou au sein du groupe, et non pas l’ancienneté au sein de la Fonction publique.

Cette condition d’ancienneté est appréciée à la date de mise en œuvre pour le collaborateur concerné.

* Remplir les conditions de départ à la retraite à la fin du dispositif.

L’entrée dans l’un ou l’autre des dispositifs n’est pas de droit mais nécessite l’accord de l’employeur dans les conditions précisées au point Procédure ci-après.

* DESCRIPTION DU DISPOSITIF

Le principe est le suivant :

* Durant une première période, le collaborateur travaille à 100% payé à 80% ;
* Durant la seconde période, la rémunération est maintenue à 80% mais le collaborateur est dispensé d’activité.

Cela équivaut donc à un temps travaillé à 50% sur la durée totale du dispositif.

Les dispositifs peuvent durer au total :

* 1 an (dispositif « 12 mois »), soit 2 x 6 mois ;
* ou 2 ans (dispositif « 24 mois »), soit 2 x 1 an.

A l’issue, le départ est obligatoire.

Le collaborateur peut déposer sa demande à compter du14 octobre 2019, date d’entrée en vigueur du dispositif, et jusqu’au 31 octobre 2021, date limite de dépôt prévue par l’accord.

A l’exception des dispositions prévues pour la période transitoire (cf. infra), l’entrée dans le dispositif ne peut pas intervenir avant un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt de la demande.

Différents aménagements sont prévus :

* la possibilité d’être payé à 100 %, en échange de jours CET, jours médailles ou jours carrière longue.
* Le système est simple : 1 jour donné = 1 semaine payée à 100%.
* Ainsi, un collaborateur, avec 26 jours, obtiendrait 26 semaines payées à 100 %.
* La CDC aide le collaborateur à son entrée dans l’un des dispositifs : dotation de 5 jours pour le dispositif 2 x 6 mois et de 10 jours pour le dispositif de 2 x 12 mois.
* Ces jours sont nécessairement pris en continu et en début de période.
* la possibilité, pour les salariés sous convention collective, de cotiser sur la base de 100% de leur rémunération afin de conserver la totalité de leurs droits à 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 (cf ci-après précisions sur la rémunération).

Illustrations des différents cas :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Temps de travail | Rémunération | Commentaire |
| 1er cas*Le collaborateur ne donne aucun jour CET, médaille ou carrière longue mais bénéficie de la dotation CDC*  |
| Période 1 | 100% | 80% | Rémunération à 80% au terme de l’abondement employeur, soit au bout de 5 semaines ou de 10 semaines  |
| Période 2  | 0% | 80% | Rémunération à 80% sur toute la période  |
| 2e cas *Le collaborateur donne 52 jours pour le dispositif « 12 mois »**ou 104 jours CET ou médaille pour le dispositif « 24 mois » incluant la dotation CDC* |
| Période 1 | 100% | 100% | Rémunération à 100% sur toute la période.  |
| Période 2 | 0% | 100% | Rémunération à 100% sur toute la période. |
| 3e cas*Le collaborateur donne de 1 à 51 jours pour le dispositif « 12 mois »**ou de 1 à 103 jours de le dispositif « 24 mois » incluant la dotation CDC* |
| Période 1 | 100% | 100% puis 80% | Rémunération à 100% jusqu’à épuisement des jours puis la rémunération passe alors à 80%. |
| Période 2 | 0% | 100% puis 80% | Rémunération à 100% jusqu’à épuisement des jours puis la rémunération passe alors à 80%. |

*Exemple concret :*

|  |
| --- |
| *M. AAA, salarié sous convention collective, veut prendre sa retraite le 1er juillet 2022, date à laquelle il atteindra ses 62 ans.* *Il ne part pas au titre d’une carrière longue. Il n’est pas à temps partiel. Il souhaite prendre le dispositif de 2 fois 1 an et souhaite être rémunéré à 100% le plus longtemps possible.**Sachant qu’il dispose de 90 jours de CET ainsi que de l’abondement par l’EP de 10 jours, il peut bénéficier de 100 jours, donc 100 semaines payées à 100%.* * *Du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021, il travaillera à 100% et sera payé à 100% ;*
* *Du 1er juillet 2021 au 31 mai 2022, date à laquelle il aura atteint 100 semaines payées à 100%, il sera dispensé d’activité et sera payé à 100% ;*
* *Du 1er juin 2022 au 30 juin 2022, il reste dispensé d’activité mais sera payé à 80%.*

*Il pourra alors décider, pour cette dernière période, de continuer à cotiser sur une base temps plein en versant des cotisations retraite salariales comme s’il était payé 100%, la CDC versant la part de l’employeur.* |

* PRECISIONS CONCERNANT LES CONGES ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Les jours éligibles pour obtenir une rémunération portée à 100% sont les suivants :

* Dotation exceptionnelle donnée par la CDC à l’entrée dans l’un des dispositifs : 5 jours pour une durée totale de 1 an, 10 jours pour la durée de 2 ans, pour le maintien de la rémunération à 100% ;
* Jours CET figé (ou historique) ;
* Jours CET flux (ou actif) ;
* Jours médaille, y compris les jours qui pourront être acquis postérieurement à l’entrée dans le dispositif ;
* Jours « carrière longue » (cf. prévus par l’article 1.4 de l’accord du 6 juillet 2017), sous réserve que le départ définitif ait lieu avant le 31 décembre 2021 (soit une date d’admission à la retraite au plus tard le 31 décembre 2021).

NB : Les jours CET servant à l’obtention de la rémunération à 100 % doivent être présents dans le compteur CET le jour du dépôt de la demande ET le jour d’entrée dans la CAA.

Compteurs CET

Sous réserve des dispositions transitoires (cf. infra), au moment d’entrer dans le dispositif, après calcul des abondements nécessaires pour maintenir la rémunération à 100%, l’ensemble des compteurs CET et médailles sont remis à zéro et fermés. Il n’est donc plus possible d’ouvrir et d’alimenter un CET, de consommer des jours sous forme d’absences, d’effectuer des versements sur le PEE ou sur le PERCO, ni de les monétiser lors des campagnes de fin d’année.

Droits à congés durant le dispositif

Durant la première période, les congés sont à consommer en totalité puisqu’ils ne peuvent être ni épargnés, ni monétisés, ni placés. La seconde période, pendant laquelle le collaborateur n’effectue aucun travail effectif, n’ouvre aucun droit à congés.

* PRECISIONS CONCERNANT LA REMUNERATION ET LA PROMOTION

Rémunération

Lorsque le collaborateur a donné des jours pour être rémunéré à 100% (cf ci-dessus parties II et III), il n’y a aucun changement de rémunération.

Lorsque le collaborateur est rémunéré à 80%, les modalités sont les suivantes :

* Pour les fonctionnaires et les personnels sous statut CANSSM :

La rémunération est diminuée afin d’obtenir une rémunération à 80%.

* Tous les éléments de la rémunération habituelle sont pris en compte, excepté le cas échéant le SFT.
* L’abattement de – 20 % est imputé sur le seul régime indemnitaire, cette évolution n’a donc pas d’impact sur les cotisations aux pensions civiles, qui restent à taux plein. Il y a donc une conservation pleine et entière des droits à retraite.
* Très concrètement, sur le bulletin, il sera constaté une prime « négative » du montant correspondant à l’abattement de 20 %, calculé de la façon suivante :

(TIB + éléments de rémunération habituelle) du mois en cours x 20% x -1.

*Exemple concret :*

|  |
| --- |
| *Un secrétaire d’administration de classe supérieure à l’échelon 6, avec un indice majoré de 401 soit un traitement annuel brut de 22 549.15, entre dans le dispositif de CAA.**Affecté à Paris, il bénéficie d’une indemnité de résidence de 3% soit 676.47 €. Il a une prime de fonction et de technicité (PFT) de 10 637 € (barème).**Si on ajoute une ICCSG de 375.84 euros annuels et que l’on déduit le transfert prime points de -278.04, la rémunération de ce collaborateur s’établit à un total annuel brut de 33 960.42 €, dont un total de primes de 11 411.27 €.**Si cette personne ne peut pas contribuer pour le maintien de sa rémunération à 100%, sa rémunération sera décotée de 20% c’est-à-dire de 6 792.08 € bruts annuels (33 960.42 \* 20%). Elle sera donc de 27 168.33 €.**Afin de ne pas impacter ses droits à retraite, le delta de rémunération (6 792.08 €) sera imputé uniquement sur le régime indemnitaire. Le total des primes sera donc 11 411.27 € - 6 792.47 €, soit un total de primes de 4 619.18 €, le TIB restant inchangé à 22 549.15€.* *Ainsi, ses cotisations retraite ne connaîtront aucun impact.** *Ses cotisations aux pensions civiles restent inchangées, soit 22 549.15\*10.83/100 = 2442.07 pour la part salariale et 22 549.15\*74.28% = 16 749.51€ pour la part patronale ;*
* *Ses cotisations RAFP restent également inchangées, soit 5% de ses primes, prises en compte dans la limite de 20% de son traitement :*

*Calcul de la base = 22 649.15€ (TIB) x 20% = 4 509.83€**Le total des primes (4 619.18€) étant supérieur à 4509. 83€, il est ramené à cette limite, ce qui fait une cotisation au RAFP de 4509.83 \* 5% = 225.49 €, Idem pour la cotisation patronale.* |

* Pour les salariés sous convention collective :

La rémunération est diminuée pour atteindre 80% de la rémunération brute de base (indice x valeur du point x 13, ou montant du forfait + éventuelles primes liées à la résidence + primes de fonction et de sujétion versées mensuellement).

Les droits à retraite des salariés sous convention collective étant calculés sur l’ensemble de leur rémunération et non sur une partie seulement, il n’est pas possible de procéder de la même manière que pour les fonctionnaires et les personnels CANSSM.

L’assiette des cotisations retraite étant alors diminuée, il est possible au salarié au décompte horaire d’opter pour une surcotisation, afin de cotiser sur une base temps plein et ainsi préserver l’intégralité de ses droits à retraite. Les salariés au forfait jours peuvent également demander, s’ils le souhaitent, à cotiser sur la base d’une rémunération rétablie à 100%.

Dans ce cas, conformément à l’accord, l’employeur et le salarié supportent respectivement leur part.

*Exemple concret sur la surcotisation pour les salariés au décompte horaire :*

*Un salarié sous convention collective, avec un indice 600 soit une rémunération brute de 49 332.66 € à 100% ce qui fait 39 466.13 € à 80 %, décide d’entrer dans le dispositif et de surcotiser à 100 %. Le tableau ci-après permet de bien visualiser ce que représente pour lui l’option d’une surcotisation :*



*Le total des cotisations salariales dans le cadre d’une rémunération à 80 % sans surcotisation (colonnes vert clair) est de 4 484,24 € sur l’année.*

*Dans le cadre de la surcotisation (colonnes vert foncé), il cotisera sur la base d’un salaire temps plein de 49,3 K€ et sur une base retraite T1 au plafond de sécurité sociale (40,5 K€). La T2 est le différentiel avec le salaire remis à temps plein.*

*Au final, le coût salarial passe à 5 925.64 soit un delta de charge de 1 441,40€, soit environ 120 € par mois.*

*Le coût patronal passe de 6 874.31€ à 8 800.36 €, cette majoration d’environ 1 925.65 € étant intégralement prise en charge par l’employeur.*

Exemple concret pour un **collaborateur en forfait-jour** percevant une rémunération annuelle de 82 221,10 € (indice 1000).

Le tableau de gauche présente la situation sans option pour le maintien des cotisations vieillesse sur la base d’un salaire temps plein.

Le tableau de droite présente la situation en cas d’option pour le maintien des cotisations retraite de base et retraite complémentaire sur un salaire rétabli à temps plein.



Le choix de cotiser sur la base d’une rémunération reconstituée sur la base d’un temps plein génère un supplément de cotisation de 1690,47 €. Le fait de surcotiser permet d'obtenir un supplément de retraite complémentaire de 211 € sur une année.

* Pour les contractuels de droit public (CDP) :

Sur le modèle des collaborateurs de droit privé, la rémunération est abattue pour atteindre 80% de la rémunération brute de base (indice x valeur du point, incluant les éventuels suppléments de rémunération).

L’assiette des cotisations retraite étant diminuée, un calcul est fait annuellement afin de compenser la part employeur « manquante ». Le montant est versé sous forme de prime et prend en compte le surplus de charges salariales occasionné (hors cotisations retraite, donc uniquement la CSG et la CRDS).

\* \* \*

Concernant la PVO, celle-ci restera calculée sur la base du taux d’atteinte des objectifs durant la période travaillée le montant ne sera pas proratisé. Pour la période non travaillée, il sera considéré que le collaborateur bénéficie d’une indemnité dont le montant sera identique au montant de PVO perçu sur la première période du dispositif. Les collaborateurs qui étaient éligibles à l’ICPVO à la date de leur entrée dans le dispositif 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.

\* \* \*

Avancement – promotion

Pendant toute la période, les collaborateurs conservent leurs droits à l’avancement et à la promotion selon les règles qui leur sont applicables.

* CUMULS POSSIBLES ET EXCLUSIONS

Certains dispositifs ne peuvent pas être cumulés avec la Cessation anticipée d’activité, tandis que d’autres ne sont pas exclusifs :

MATT : il n’est pas possible de cumuler la MATT avec la CAA.

* Par exception, il a été prévu que les collaborateurs en MATT à l’entrée en vigueur des dispositifs auront la possibilité d’y renoncer d’ici le 31 décembre 2019 afin de bénéficier des dispositifs de CAA.
* Ils devront avoir formulé leur option d’ici le 15 novembre 2019.
* A titre exceptionnel, ils n’auront pas à procéder au remboursement des jours dont ils ont déjà bénéficié.
* En conséquence, ils ne seront pas bénéficiaires de la dotation exceptionnelle de jours précitée.
* Il va de soi que l’application du nouveau dispositif ne doit pas avoir pour conséquence de repousser l’âge de départ initialement prévu à l’entrée en MATT. Les collaborateurs concernés devront donc impérativement partir à la retraite au plus tard à la date initialement anticipée lors de leur entrée dans la MATT.
* Tous les collaborateurs qui choisiront la MATT à compter de la mise en place des dispositifs de CAA seront réputés y renoncer et ne pourront pas revenir sur ce choix.
* De la même manière, à compter du 1er janvier 2020, toute personne qui opte pour la CAA ne pourra plus revenir sur son choix et réclamer le bénéfice de la MATT.
* L’entrée dans le dispositif de CAA sera établie au plus tard en fonction de la date de départ à la retraite initialement fixée, soit un an ou deux ans avant cette échéance. Ce principe s’applique également aux collaborateurs qui ont, avant l’entrée en vigueur de l’accord, renoncé à la MATT unilatéralement et ont remboursé la contribution employeur.
* Les collaborateurs qui auront opté pour la renonciation de la MATT au profit de la CAA reprendront à compter du 1er janvier 2020 l’exercice de leurs fonctions dans les conditions de droit commun jusqu’à leur date d’entrée effective dans le dispositif CAA.

NB : A titre exceptionnel, les collaborateurs en MATT devant partir à la retraite entre le 30 novembre et le 30 décembre 2020 pourront, s’ils le souhaitent, intégrer le dispositif de CAA pour une durée d’un an. Dans ce cas, ils seront placés en CAA à compter du 1er janvier 2020 et devront être à la retraite le 1er janvier 2021. Ils seront en conséquence autorisés à reporter, dans la limite d’un mois, leur date de départ à la retraite.

Dispositifs de fin de carrière prévus par l’accord du 6 juillet 2017 : il n’y a pas d’exclusion entre le fait d’être bénéficiaire des dispositifs de fin de carrière prévus par cet accord et de bénéficier de la CAA.

* L’indemnité de départ à la retraite (IDR) sera versée en fin de période, lorsque le collaborateur partira réellement à la retraite, aux conditions fixées pour l’année en cours et avec l’ancienneté acquise au moment du départ. Le calcul se fera sur la base d’un temps plein.
* Les collaborateurs bénéficiaires des dispositifs de fin de carrière prévus par l’accord du 6 juillet 2017 (notamment l’abondement à 300 % du PERCO) continueront à en bénéficier jusqu’à leur départ en retraite effectif.

Congés maladie

Durant les deux périodes, le collaborateur reste membre du personnel de l’EP, et bénéficie à ce titre des mêmes garanties en matière de protection sociale. Les arrêts maladie transmis seront pris en compte dans les conditions habituelles. Il est à noter que les situations de maladie ne peuvent pas aboutir à repousser la date de départ à la retraite prévue à l’entrée du dispositif.

Télétravail

Durant la première période, le collaborateur peut bénéficier du dispositif de télétravail conformément aux conditions définies par l’accord relatif à la mise en place du télétravail.

Collaborateurs à temps partiel

Les collaborateurs à temps partiel repassent sur la première période à 100% de temps de travail. Un choix est possible :

* + soit ils travaillent à 100% rémunérés à 80%, voire à 100% s’ils donnent des jours ;
	+ soit ils donnent des jours pour travailler 4 jours par semaine en étant rémunéré à 80%. 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).

Ces dispositions sont également applicables aux collaborateurs en MATT qui bénéficiaient d’un temps partiel, à la date du 14 octobre 2019.

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.

*Exemple concret :*

|  |
| --- |
| *M. BBB est fonctionnaire à temps partiel à 80%. Il veut entrer dans le dispositif pour 2 x 1 an à compter du 1er avril 2020 et souhaite continuer à travailler au rythme de 4 jours par semaine. Il bénéficie d’un CET de 30 jours et va obtenir la médaille CDC pour ses 35 ans d’activité au mois de décembre 2020.**Au moment d’entrer dans le dispositif, le décompte de ses droits est effectué : avec les 20 jours médaille à acquérir en cours de dispositif et son CET, il dispose de 50 jours. Il a bien les 34 jours (44 – 10 jours de dotation CDC) nécessaires pour pouvoir travailler 4 jours sur 5 durant une année tout en étant payé à 80%.**Etant fonctionnaire, il aura cotisé sur 100% de son traitement indiciaire brut, il n’aura donc pas à « surcotiser » sur une base temps plein.*  |

* DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Sous réserve de leur éligibilité et de la décision prise par la direction :

* Pour toute demande effectuée entre le 14 et le 31 octobre 2019, l’entrée dans le dispositif interviendra au 1er janvier 2020 ;
* Pour toute demande effectuée entre le 1er et le 30 novembre 2019, l’entrée dans le dispositif interviendra le 1er février 2020.

Les collaborateurs entrés dans le dispositif aux dates précités et disposant d’un nombre de jours de CET et de jours médailles excédant le nombre de jours requis pour, pendant la durée du dispositif, soit bénéficier d’une rémunération à 100%, soit bénéficier d’une quotité de temps de travail à 80%, pourront consommer les jours restants pendant un délai de trois mois à compter de leur entrée dans le dispositif, dans les conditions suivantes :

* Soit, pour les collaborateurs à temps plein, en temps d’absence, dans la limite d’un jour par semaine ;
* Soit, pour les collaborateurs à temps partiel ayant opté pour la semaine de 4 jours sur 5, en maintien de rémunération (100%).

Ces collaborateurs ne sont pas éligibles à la campagne d’option CET qui se déroulera en début d’année 2020.

**A titre d’exemple, pour illustrer ces dispositions transitoires :**

**Cas 1 :**

Un collaborateur qui dispose le 14 octobre 2019 de 50 jours répartis entre ses CET et jours médailles, qui travaille à temps plein et ne bénéficie pas de la MATT, et qui souhaite bénéficier de la CAA dès le début de l’accord, sur une durée de 1 an :

Il pourra utiliser 47 jours (52-5 jours de dotation CDC) pour compléter sa rémunération, et ainsi disposer d’une rémunération à 100 % sur la durée du dispositif ; le solde, à savoir 3 jours, pourra être utilisé, à raison d’un jour maximum par semaine, durant les 3 mois suivant l’entrée dans le dispositif.

**Cas 2 :**

Un collaborateur à temps partiel (80%) qui serait bénéficiaire à la date du 14 octobre 2019 de 110 jours entre ses CET et jours médailles, et qui souhaite opter pour la CAA durant deux ans :

Il a le choix entre :

- soit revenir sur ses fonctions à temps plein et utiliser 94 jours (104-10 jours de dotation CDC) de son compteur CET et jours médailles pour bénéficier d'une rémunération à 100% pendant la durée du dispositif ; le solde, à savoir 16 jours, pourra être mobilisé, dans la limite d’un jour par semaine, durant les 3 mois suivant l’entrée dans le dispositif (soit 12 jours d'absence au total).

- soit continuer à exercer ses fonctions à temps partiel (80%) et consommer, à cet effet, 34 jours (44-10 jours de dotation CDC) de CET et jours médailles. Dans ce cas, il pourra utiliser une partie de son stock de jours non consommés pour bénéficier d'une rémunération à 100% pendant les trois mois suivant l'entrée dans le dispositif (12 jours au total).

**Cas 3 :**

Un collaborateur, bénéficiaire de la MATT à la date du 14 octobre 2019, titulaire de 110 jours sur ses CET et jours médailles, et qui souhaite opter pour la CAA durant deux ans à compter du 1er janvier 2020.

Il complète sa rémunération à 100 % et utilise donc 104 jours à cet effet. Le solde, à savoir 6 jours, pourra être utilisé pour lui permettre de s’absenter un jour par semaine durant les trois mois suivant l’entrée dans le dispositif.

* PROCEDURE

Le collaborateur doit demander son entrée dans le dispositif au plus tard 2 mois avant sa date envisagée de mise en œuvre. Sauf exception liée à la limite d’âge ou à la date initialement fixée dans le cadre de la MATT, pour les collaborateurs y ayant renoncé au profit de la CAA, l’entrée dans le dispositif se fait le 1er jour du mois qui suit la décision d’acceptation.

*Exemple : un collaborateur demande son entrée dans le dispositif le 15 novembre 2020, il y entrera, après examen et accord, le 1er février 2021 au plus tôt.*

Les dernières demandes d’entrée devront être déposées au plus tard le 31 octobre 2021 pour pouvoir entrer dans le dispositif le 1er janvier 2022 (dernière date d’entrée possible dans le dispositif).

Le collaborateur doit s’adresser à son conseiller RH pour envisager ses modalités de départ et la date à fixer et constituer son dossier de demande.

Cet échange doit permettre de :

* Vérifier que le collaborateur pourra partir à la retraite au terme du dispositif. Dans la situation actuelle, si ce collaborateur a plus de 62 ans à la fin du dispositif, cette condition est réputée remplie.
* Vérifier le nombre de jours CET, médailles et carrière longue disponibles (au moyen de @tempo) ;
* Identifier si des jours médailles ou carrière longue peuvent être demandés par anticipation, en appréciant tout élément permettant de calculer les périodes d’activité.

La demande doit être finalisée sur le formulaire d’inscription en joignant les éventuels justificatifs.

Ce document formalise les engagements respectifs et doit être visé par la hiérarchie pour qu’elle donne explicitement son avis. En effet, comme l’accord le prévoit, la DRH a la possibilité de refuser l’entrée d’un collaborateur dans l’un ou l’autre des dispositifs en raison de l’intérêt du service, c’est-à-dire si sa cessation d’activité pendant 6 mois et a fortiori sur 12 mois est de nature à entraver la bonne fin d’un projet ou entraîner une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l’activité. Chaque refus devra être motivé.En cas de refus, les décisions notifiées aux agents concernés mentionnent les voies de recours, de droit commun, qui leur sont applicables.

En cas d’avis favorable, l’ensemble des pièces est adressé au service de la gestion du temps (DHGP30) par le département RH métier pour examen des conditions de jours CET, médaille, jours carrière longues éventuels et mise à jour des compteurs.

DHGP1 (gestion des personnels de droit public) et DHGP2 (gestion des personnels de droit privé) procèdent ensuite à la saisie des éléments (positions administrative, saisies des taux de paie, surcotisation…) et établissent, selon le statut du bénéficiaire, un avenant au contrat de travail, une décision ou un arrêté.

* DROITS AUX PRESTATIONS SOCIALES ET A L’EPARGNE SALARIALE PENDANT LE DISPOSITIF

Durant la première période : il n’y a aucun changement concernant la protection sociale et les droits à l’épargne salariale.

**Certaines démarches sont à faire à la fin de la première période, avant le départ de l’établissement :**

* Restituer le véhicule de fonction,
* Restituer tous les équipements informatiques, téléphoniques et autres, qui sont propriété de la CDC,
* Vérifier que toutes les données à caractère personnel de la messagerie et de l’environnement bureautique « Mes documents » ont bien été supprimées avant de signer le document autorisant la CDC à y accéder après le départ,
* Vérifier que tous les documents professionnels ont bien été déposés sur des répertoires partagés sur le réseau,
* Veiller à ne laisser aucun effet personnel dans les bureaux,
* Remplacer l’adresse e-mail professionnelle par une adresse e-mail privée pour l’accès au coffre-fort électronique ainsi qu’à Sésalis,
* Signaler un éventuel changement d’adresse afin de pouvoir recevoir des courriers ou le journal CDscope. Si le collaborateur ne souhaite pas recevoir CDscope, il peut le signaler au service communication,
* Obtenir le remboursement du solde de la carte AGR en se présentant aux caisses avec une Carte bleue et rendre le badge s’il n’est pas prévu de continuer à l’utiliser.

Durant la seconde période :

Le collaborateur reste personnel de la CDC.

* **Badge d’accès**

Il peut conserver un badge d’accès puisqu’il fait toujours partie du personnel CDC.

* **Restaurant d’entreprise**

Il conserve le droit de déjeuner dans les restaurants d’entreprise, avec le bénéfice de la subvention de la CDC, mais ne perçoit plus de tickets restaurant.

* **Activités culturelles et sportives**

Il bénéficie du droit aux prestations COSOG et USAC.

* **Protection santé**

Il n’y a aucun changement concernant CDC Mutuelle ou l’IPSEC

Le service social peut accompagner les agents en cas de besoin.

* **Epargne salariale**

Le collaborateur conserve et alimente son PEE, son PERCO et son EPI. Les abondements employeur restent versés.

* **Divers**

Le collaborateur peut conserver son compte bancaire à la CDC, et les prêts n’ont pas à être soldés.

* DROITS APRES LE DEPART EN RETRAITE

Après le départ, la personne ne fait plus partie des personnels de la CDC. Elle peut cependant bénéficier des facilités offertes aux personnels retraités de la CDC (voir fiche Next).

ANNEXE

Récapitulatif des choix

