QUESTIONS/REPONSES SUR LE DISPOSITIF DE CAA

|  |  |
| --- | --- |
| **QUESTION** | **PROPOSITION DE REPONSE** |
| A partir de quand peut-on s’inscrire dans le dispositif ? | *Les inscriptions sont ouvertes à compter du 14 octobre 2019. Les premières entrées dans le dispositif seront effectives le 1er janvier 2020.*  *Il est à noter que pour les inscriptions intervenant jusqu’au 30 novembre 2019, un dispositif transitoire a été mis en place (voir ci-dessous)* |
| Jusqu’à quand peut-on s’inscrire dans le dispositif | *Il est possible de s’inscrire jusqu’au 31 octobre 2021. Les derniers bénéficiaires partiront à la retraite au plus tard le 31 décembre 2023.* |
| Qui est concerné  Précisions sur les notions d’ancienneté | *Le collaborateur doit avoir au moins 8 ans d’ancienneté dans l’EP ou le groupe.*  *Concernant les salariés sous convention collective, l’ancienneté doit être reprise dans le contrat de travail.*  *Pour un fonctionnaire, il s’agit de l’ancienneté au sein de la CDC et non pas dans la fonction publique.*  *Concernant les personnels statutaires CANSSM, les années effectuées au sein de la CANSSM avant l’ordonnance 2005 -389 sont prises en compte.*  *Pour les personnels contractuels de droit public, il s’agit de l’ancienneté au sein de la CDC.* |
| Les collaborateurs mis à disposition dans le groupe et hors groupe CDC sont-ils concernés ? | *Il faut être en fonction au sein de l’EP. Ces collaborateurs ne sont donc pas concernés.* |
| Les cadres dirigeants entrent-ils dans le périmètre de ce dispositif ? | *Il n’y a pas d’exclusion de principe pour une catégorie d’agents. Cependant, la CDC conserve le droit de refuser l’entrée dans le dispositif (cf.infra). Ce refus doit être motivé.* |
| Plus généralement, y a-t-il des personnes exclues du fait de leur type de travail par ex Chauffeurs, agents de sécurité) | *Il n’y a pas d’exclusion de principe pour une catégorie d’agents. Cependant, la CDC conserve le droit de refuser l’entrée dans le dispositif (cf.infra). Ce refus doit être motivé.* |
| Quels justificatifs sont à fournir au moment de l’inscription ? | *Afin de finaliser l’inscription dans les meilleures conditions, des justificatifs sont demandés :*   * *Tout élément permettant de calculer l’ancienneté à la CDC (exemple, le contrat de travail ou l’Estimation indicative globale (EIG) ou le relevé individuel de situation (RIS)* * *Le RIS (ou l’EIG) doit aussi permettre de prouver que des jours carrière longue ou des jours médailles sont à acquérir, le cas échéant.* * *Pour les personnes ayant moins de 60 ans au moment du début de la CAA, les éléments des caisses de retraite permettant de vérifier qu’il sera légalement possible de partir à la retraite au bout des 2 ans.* * *Une copie d’écran des jours CET détenus.* |
| Quelles sont les possibilités offertes aux collaborateurs ? | *Le collaborateur a le choix entre deux dispositifs de cessation anticipée d’activité :*  *- un dispositif en un an, consistant en une période d’activité de six mois, suivie d’une période de non activité de six mois ;*  *- un dispositif en deux ans, consistant en une période d’activité d’un an, suivie d’une période de non activité d’un an ;*  *Dans ces deux cas, le collaborateur travaille à 100% pendant la première période et il est rémunéré à hauteur de 80% pendant tout le dispositif.*  *Le collaborateur peut préserver sa rémunération à 100% pendant toute la durée du dispositif, s’il apporte un nombre de jours CET, jours médailles ou carrière longue suffisant (hors dotation prévue par l’accord : 47 jours pour le dispositif en un an, 94 jours pour le dispositif en 2 ans).*  *En outre, le collaborateur à temps partiel (quelle que soit la quotité) lors de l’entrée dans le dispositif peut, s’il le souhaite, travailler 4 jours par semaine (80%) pendant la première période : dans ce cas, il doit apporter, hors dotation CDC, 17 jours CET/médailles / carrière longue pour le dispositif en un an et 34 jours pour le dispositif en deux ans. Sa rémunération sera de 80% pendant la durée du dispositif.*  *Hormis pour les personnes bénéficiant du dispositif transitoire, il n’est pas possible de cumuler une rémunération à 100% et un travail à 4 jours sur 5.* |
| Qu’est-ce que la période transitoire ? | *Cette période concerne les collaborateurs qui entreront dans le dispositif entre le 1er janvier et le 1er février 2020, et qui auraient un grand nombre de jours de CET / médailles / carrière longue en incluant la dotation de la CDC.*  *Durant cette période, un dispositif spécifique et limité dans le temps s’appliquera. Les collaborateurs auront la possibilité, dans les 3 mois suivant leur entrée dans le dispositif (soit jusqu’au 30 mars 2020 pour ceux entrés au 1er janvier, ou jusqu’au 30 avril 2020 pour ceux entrés au 1er février) d’utiliser leurs jours restants dans les conditions suivantes :*   * *Soit, pour les collaborateurs à temps plein, en temps d’absence, dans la limite d’un jour par semaine (soit 12 jours maxi);* * *Soit, pour les collaborateurs dont le temps partiel a été ramené à 80 %, en maintien de la rémunération (100%) (soit pendant une période continue de 12 semaines maxi).*   *En revanche ils ne pourront pas prendre part à la campagne d’option relative aux CET au titre de l’année 2019.* |
| Quid des temps partiels au moment de l’entrée dans le dispositif ? | *Tous les collaborateurs à temps partiel quelle que soit la quotité repassent à temps plein à l’entrée dans le dispositif.*  *Cependant, un choix est possible : si la personne souhaite ne travailler que 4 jours sur 5 (80%) pendant la première période du dispositif, elle peut en contrepartie verser des jours de CET / médailles / carrière longue. Elle ne peut alors pas opter pour une rémunération à 100%.*  *Elle bénéficie de la dotation de la CDC (5 jours pour une CAA de 2x6 mois et de 10 jours pour 2x1 an). En incluant cette dotation, la personne doit verser un total de 22 jours pour un dispositif en un an et de 44 jours pour un dispositif en deux ans.*  *Sous réserve des dispositions transitoires, il n’est pas possible de combiner le fait d’exercer 4 jours par semaine et le maintien à 100% de la rémunération.* |
| Quels sont les motifs de refus d’une CAA ? | *La CDC peut refuser l’entrée dans un dispositif de CAA si la cessation d’activité du collaborateur est de nature à entraver la bonne fin d’un projet ou entraîner une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l’activité.* |
| Quelles sont les voies de recours en cas de refus de la CAA ? | *Ce sont les voies de recours de droit commun qui s’appliquent : le collaborateur peut notamment effectuer un recours gracieux ou hiérarchique ou, selon son statut, auprès de la juridiction administrative ou devant le conseil des prud’hommes.* |
| MATT / CAA |  |
| Quelles sont les règles d’enchaînement entre la MATT et la CAA | *Les personnes en MATT au 14 octobre 2019 désirant entrer dans le dispositif CAA doivent renoncer à la MATT avant le 15 novembre 2019 i****nclus.*** *Elles n’auront pas à rembourser les jours attribués par la CDC. Elles ne bénéficieront pas de la dotation de jours de la CDC.*  *L’entrée dans la CAA ne peut pas conduire à ce que l’âge de départ à la retraite initialement prévu soit repoussé.*  *Les personnes qui entreront en MATT après le 14 octobre 2019 seront réputées renoncer à la CAA, et inversement, les collaborateurs qui entreront dans la CAA ne pourront plus revenir sur leur choix (même en cas de renoncement avec remboursement de l’employeur).*  *L’entrée dans le dispositif CAA sera établie en fonction de la date de départ à la retraite initialement fixée dans le cadre de la MATT, soit un an ou deux ans avant cette échéance. A compter du 1er janvier 2020 – c’est- à dire sans attendre l’entrée dans le dispositif de CAA - les collaborateurs reprendront l’exercice de leurs fonctions dans les conditions de droit commun (temps plein ou temps partiel de droit).* |
| Ma MATT devait prendre fin en novembre 2020, puis-je bénéficier de la CAA ? | *L’entrée dans la CAA au 1er janvier 2020 implique que votre départ à la retraite ait lieu au plus tôt le 31 décembre 2020.*  *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 partir à la retraite le 31 décembre 2020. Ils devront en conséquence reporter, dans la limite d’un mois, leur date de départ à la retraite.* |
| Ma MATT doit prendre fin en novembre 2021. Puis-je bénéficier de la CAA ? | *Oui, il est possible d’enchaîner la MATT et la CAA, sous réserve de faire votre demande avant le 15 novembre 2019 et de respecter la date de départ à la retraite initialement fixée dans le cadre de la MATT. En l’espèce vous pourrez, si vous le souhaitez, entrer dans le dispositif de CAA à compter de novembre 2020 et bénéficier du dispositif en un an (6 mois d’activité, 6 mois de non activité). Vous partirez à la retraite en novembre 2021.* |
| Je suis entré en MATT le 1er juin 2019. Ma MATT doit prendre fin en juin 2022. Puis-je bénéficier de la CAA ? | *Oui, il est possible d’enchaîner la MATT et la CAA, sous réserve de faire votre demande avant le 15 novembre 2019 et de respecter la date de départ à la retraite initialement fixée dans le cadre de la MATT. En l’espèce vous pourrez, si vous le souhaitez, entrer dans le dispositif de CAA à compter de juin 2020 et bénéficier du dispositif en deux ans (12 mois d’activité, 12 mois de non activité). Vous partirez à la retraite le 31 mai 2022.* |
| J’étais entré dans la MATT puis en suis sorti en remboursant la contribution employeur, puis-je bénéficier de la CAA | *Oui, à condition de respecter la date de départ à la retraite sur laquelle vous vous étiez engagé à partir au moment de votre entrée dans la MATT (soit la date d’entrée dans la MATT + 3 ans maximum)* |
| Que deviennent les jours CET, les jours médaille et les jours « carrière longue » | *Hors dispositions transitoires, ces jours doivent être consommés ou consacrés, soit à l’amélioration de la rémunération, soit, pour les personnes à temps partiel, à « financer » la possibilité de ne travailler que 4 jours sur 5 pendant la première période du dispositif. Après ce choix, aucun jour CET ne sera conservé pour un autre usage.*  *A noter, les jours médailles qui devraient être acquis après l’entrée dans le dispositif sont intégrés dans les compteurs à titre anticipé.*  *Les jours « carrière longue » peuvent aussi être anticipés sous réserve que le départ réel à la retraite soit prévu avant que la personne n’atteigne l’âge légal de son départ à la retraite, et en tout état de cause, jusqu’au 31 décembre 2021.* |
| La seconde période (celle de non activité) permet-elle de générer des jours de congé, RTT, DG… | *Non* |
| La période de non activité permet-elle d’acquérir de l’ancienneté (calcul de l’IDR, médailles du travail, médaille CDC, ou avancements d’échelon / grade / classe) | *Oui* |
| Ce dispositif a-t-il un impact sur les collaborateurs entrés dans le dispositif financier de fin de carrière (accord du 6 juillet 2017) | *Il est possible de cumuler les deux dispositifs.*  *Il n’y a rien de changé pour le volet financier, c’est-à-dire le calcul de l’indemnité de départ à la retraite et l’abondement majoré PERCO.*  *Les jours carrière longue peuvent être intégrés dans le calcul des jours servant à financer l’aménagement du dispositif (voir ci-dessus) si la personne part avant la date légale de retraite, et que ce départ ait lieu au plus tard le 31 décembre 2021.* |
| Peut-on placer des jours CET sur le PERCO ? | *Non, après l’entrée dans le dispositif, il n’est plus possible d’acquérir des jours de CET ni d’en placer sur le PEE ou le PERCO.*  *Durant les mesures transitoires, les personnes inscrites seront exclues de la campagne de placements de jours CET, c’est-à-dire fin 2019 début 2020.* |
| En cas de réussite à un concours, peut-on prolonger son activité de 6 mois ? | *Non, l’engagement de partir à la retraite à la fin de la CAA est ferme et définitif.* |
| Quid des avancements durant ces périodes ? A-t-on le droit aux augmentations (cf. Convention collective et accord-cadre) et comment cela s’impacte-t-il ? | *Les collaborateurs conservent tous leurs droits à évolution professionnelle (avancement, promotions , points…) au cours du dispositif.* |
| Quid de la PFT. est – on éligible à la campagne annuelle  ? | *Oui selon les modalités de la circulaire PFT.* |
| Que se passe-t-il si le collaborateur ne veut ou ne peut plus partir à la retraite à la fin du dispositif, pour des raisons personnelles ? | *Les bénéficiaires de la CAA prennent un engagement ferme et définitif de partir à la retraite à la fin du dispositif.*  *S’ils ne partent pas à la retraite, ils devront rembourser les sommes versées par la CDC.* |
| En cas de modification réglementaire importante des conditions de départ à la retraite, peut-on modifier la date de départ ? | *Ce cas sera examiné en détail, car cela concernerait nécessairement plusieurs collaborateurs .* |
| REMUNERATION |  |
| Combien de jours CET et médaille doit-on donner en échange du maintien de la rémunération à 100% | *Chaque jour donne droit à une semaine de maintien à 100%. Ainsi, 26 jours permettent de maintenir la rémunération durant 6 mois Une année complète à 100% représente 52 jours.*  *Cependant, un abondement de 5 jours pour le dispositif de deux fois 6 mois sera accordé par la CDC, et 10 jours pour le dispositif sur 2 ans (hors cas des personnes renonçant à la MATT et ne remboursant pas les jours).*  *En conséquence, une personne qui adopterait le dispositif sur 1 ans devra donc verser 47 jours pour voir sa rémunération maintenue à 100% durant les deux périodes ou 94 jours pour le dispositif de 2 ans.* |
| Les heures supplémentaires qui seraient faites pendant la CAA sont-elles prise en compte pour le calcul des 80% de rémunération ? | *Non, elles n’entrent pas dans le calcul de l’abattement.*  *Les heures supplémentaires restent versées sur une base de rémunération à 100% dans les conditions de droit commun.* |
| Est-ce que l’intéressement est impacté, la première année, la deuxième année et l’année civile suivante ? | *Le calcul de l’intéressement se compose de 2 parties ;*   * *La partie « présence » de l’intéressement est réduite à 0 durant la seconde période,* * *La partie « rémunération » est calculée à partir de la rémunération réellement versée.* |
| Quid de la PVO lors de la première période et de la seconde période ?  (Réponse PY F 1/01/2019) | *Au terme de la première période, le calcul du montant de la PVO se fait au vu de la réalisation des objectifs, sur la rémunération perçue sur cette période, recalculée à 100%.*  *Au terme de la seconde période, une indemnité représentative de PVO sera versée. Son montant sera identique à celui de la PVO versée au titre de la première période.* |
| Pour un fonctionnaire ou pour un salarié sous statut CANSSM, quel est l’impact de la CAA sur les cotisations retraite ? | *La base des cotisations aux pensions civiles est le traitement indiciaire brut. Celui-ci n’étant pas diminué, il n’y a aucun impact sur les pensions civiles. C’est la même chose pour les salariés sous statut CANSSM. Concernant le RAFP, la base de calcul étant plafonnée, il n’y a aucun impact sur les cotisations dans la mesure où les primes recalculées permettent d’atteindre ce plafond.* |
| Pour un salarié sous convention collective quel est l’impact de la CAA sur les cotisations retraite ? | *Il sera appliqué la réglementation du temps partiel (le cumul des deux périodes permet d’établir un temps d’activité de 50%). Cela permet le calcul pour l’employeur et le salarié des cotisations retraite sur la base d’une rémunération à 100%. Ceci concerne les personnes au décompte horaire ainsi que celles au forfait jours qui le souhaitent.* |
| Pour un contractuel de droit public, quel est l’impact de la CAA sur les cotisations retraite ? | *Il sera appliqué la réglementation du temps partiel (le cumul des deux périodes permet d’établir un temps d’activité de 50%).*  *Les contractuels de droit public ne pouvant pas surcotiser, le manque à gagner de cotisation employeur sera versé sous forme de prime.* |
| Que devient la NBI durant les deux périodes ? | *La NBI est maintenue sur la première période, il est versé une ICNBI sans condition d’ancienneté lors de la seconde période.* |
| Comment est calculée l’Indemnité de départ à la retraite (80% ou 100%) | *Le montant est calculé sur la base de la rémunération remise à 100% selon les modalités établies dans l’accord du 6 juillet 2017 concernant la retraite et l’épargne salariale.* |
| En cas de maladie durant ces périodes, comment cela se passe-t-il ?  Revoir avec la GTA | *Les périodes de maladie sont traitées de la même façon que si l’agent n’était pas dans le dispositif de CAA GPEC.*  *Le CLM, le CLD ou l’invalidité ne repoussent cependant pas la date limite de départ réel.* |
| Peut-on bénéficier d’un congé de présence parentale ? | *Oui durant la première période.* |
| Peut-on partir en formation rémunérée durant ces périodes ? | *Oui durant la première période (y compris CFP)*  *Oui aussi durant la deuxième période mais la rémunération n’est pas modifiée ;* |
| Les abondements employeurs PEE PERCO pendant la phase travaillée à 0% et payés à 80% sont-ils maintenus ? | *Oui* |
| Peut-on obtenir une avance de paie pendant la période travaillée à 0% ? | *Oui, c’est possible dans les mêmes conditions qu’actuellement pour les agents sous convention collective.* |
| Peut-on venir déjeuner aux AGR pendant la période travaillée à 0% ? | *Oui, au tarif habituel en fonction de l’indice détenu* |
| Les prestations du COSOG et de l’USAC sont-elles maintenues pendant la période travaillée à 0% ? | *Oui* |