



## 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<sup>er</sup> 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

## 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 de retraite.

Dispositif	Taux de rémunération	Temps de travail période
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 PER-CO 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