

DISPOSITIFS FIN DE CARRIERE

Accord Groupe GEPP 12/07/2022 et Accord de Branche HANDICAP 22/12/2022

Le Groupe BPCE met à disposition des salariés de 58 ans et plus, deux dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière :

- Dispositif temps partiel fin de carrière
- Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé fin de carrière.

Conditions d'éligibilité:

- Avoir **5 années d'ancienneté** minimum au **sein du Groupe** à la date d'entrée dans le dispositif
- **Avoir travaillé** dans l'entreprise ou le Groupe **pendant les 12 mois précédant l'adhésion**
- **S'engager** expressément et irrévocablement, **par écrit, à faire valoir ses droits à la retraite** à la date fixée et à mettre fin à cette date à son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite
- Ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail ou en préavis
- Fournir à l'appui de la demande **4 mois avant la date de mise en œuvre** proposée **un relevé de carrière** attestant d'un nombre de trimestres cotisés permettant de faire valoir les droits à retraite à taux plein dans les délais requis pour la mise en œuvre de ces deux dispositifs
- **Une lettre d'engagement de départ volontaire irrévocable et définitif** à la retraite à l'issue du dispositif proposé.
- L'accès à ces deux dispositifs seniors n'est pas ouvert aux salariés qui seraient en mesure, au moment du passage à temps partiel ou d'entrée dans le bénéfice du congé de fin de carrière, de bénéficier d'une retraite à taux plein.

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIERE

Critères :

- Durée comprise **entre 24 et 36 mois** précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.
- La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié.
- Les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une **majoration de 7%** de leur rémunération brute annuelle de base proratisée.
- Cumul possible avec le dispositif retraite progressive de la CARSAT.

Critères spécifiques pour les travailleurs reconnus RQTH* :

- Durée comprise entre **24 et 48 mois**
- Les salariés bénéficient, à titre dérogatoire, d'une **majoration de 9%** de leur rémunération brute annuelle de base proratisée

*RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

CONGES FIN DE CARRIERE

Critères :

- Durée de **12 ou 24 mois** précédant impérativement le départ volontaire à la retraite.
- L'entrée dans le dispositif est réservée aux **salariés travaillant à minima à 80%**.
- **Rémunération annuelle brute égale à 70%** du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant
- Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, le dispositif est appliqué dans les mêmes proportions.

MODALITES

Formule 24 mois :

Deux périodes successives, respectivement de **14 mois et de 10 mois** qui s'organisent de la façon suivante :

- **Une première période travaillée à 100%** du taux d'activité prévu dans l'avenant (**14 mois**) suivie d'une **seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)**
- Un **maintien de la rémunération** pendant toute la durée du dispositif correspondant à **70% du salaire de base annuel**, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Formule 12 mois:

Deux périodes successives, respectivement de **07 mois et de 05 mois** qui s'organisent de la façon suivante :

- **Une première période travaillée à 100%** du taux d'activité prévu dans l'avenant (**07 mois**) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (**05 mois**)
- Un **maintien de la rémunération** pendant toute la durée du dispositif correspondant à **70% du salaire de base annuel**, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pour les salariés ayant une reconnaissance RQTH*, maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif (formule 12 ou 24 mois) correspondant à 80% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

SPECIFITE CAISSE D'EPARGNE NORMANDIE

Complément de rémunération congés fin de carrière :

le salarié peut décider d'utiliser ses jours CET, sans plancher ni plafond, pour bénéficier d'un complément de rémunération dans le cadre du congé de fin de carrière prévu par l'article 4.2 de l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022. Dans ce cas, le collaborateur informera la DRH du nombre de jours CET à convertir le mois précédent.

En cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ volontaire à la retraite qui ne permettrait pas aux collaborateurs inscrits dans l'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière de partir à l'âge initialement prévu, une nouvelle négociation avec les partenaires sociaux sera engagée afin d'adapter les dispositifs.