

## ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES SENIORS A LA CEBFC

Dès 58 ans, vous pouvez prétendre à bénéficier de 3 types d'accords, 2 nationaux et 1 local.  
Veuillez trouver ci-dessous les éléments importants :

### ACCORDS NATIONAUX

#### TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur **une 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.

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.**

#### AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Ce dispositif est établi pour **une durée de 12 ou 24 mois** précédant impérativement le départ volontaire à la retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et à la condition de l'acceptation expresse de l'entreprise.

L'entrée dans le dispositif est réservée aux salariés **travaillant à minima à 80%.**

**Pour la formule 24 mois**, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (14mois) 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.

**Pour la formule 12 mois**, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 7 mois et de 5 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (7 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (5 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.

Pendant la première période et avant le bénéfice de la seconde période, **le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose, sur la base de sa rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif.** Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

## ACCORD LOCAL

### **AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CONGE DE FIN DE CARRIERE**

Au-delà des aménagements de fin de carrière issus de l'accord Groupe, le salarié a la possibilité, après accord conjoint du manager et de la Direction des Ressources Humaines, et en fonction des contraintes liées à l'organisation de l'activité, d'alterner, pour l'année précédant le départ en retraite, une première période travaillée à temps plein et une seconde période de dispense totale d'activité, sur une période globale **pouvant aller de 6 à 12 mois, moyennant une rémunération de 70% du salaire brut de base temps plein versée sur toute la période.**

Il est précisé que la période travaillée à temps plein et la période de dispense totale d'activité doivent être d'une durée identique.

Les conditions d'accès à ce dispositif sont identiques à celles issues de l'accord Groupe.

**Pendant la première période et avant le bénéfice de la seconde période, le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose, sur la base de sa rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif.** Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Le salarié pourra opter de cotiser pour les cotisations de retraite de base, de retraite complémentaire et de retraite supplémentaire sur une base temps plein.

### **RACHAT DE TRIMESTRES**

Le rachat de trimestres permet à un collaborateur d'acquérir des trimestres de cotisations retraite qui lui font défaut pour partir à la retraite à l'âge légal du fait d'années d'étude ou de périodes non cotisées (dites « années incomplètes »).

Préalablement à la demande d'aide au rachat de trimestres, le collaborateur devra vérifier qu'il remplit bien les conditions d'éligibilité, en prenant attache auprès de la Direction des Ressources Humaines au besoin.

### **Avance financière**

L'aide au rachat de trimestres proposée par la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté consiste en une avance de trésorerie consentie par l'entreprise à chaque salarié volontaire éligible ayant confirmé son adhésion au présent dispositif et souhaitant racheter des trimestres dans les limites et conditions légales.

L'aide financière accordée par l'entreprise est égale au cumul des montants déterminés pour chaque tranche et s'établit comme suit :

Trimestres rachetés	Taux de prise en charge par la CEBFC	Taux de prise en charge par le salarié
1 <sup>er</sup>	90%	10%
2 <sup>ème</sup>		
3 <sup>ème</sup>	80%	20%
4 <sup>ème</sup>		
5 <sup>ème</sup>	60%	40%
6 <sup>ème</sup>		
7 <sup>ème</sup>	40%	60%
8 <sup>ème</sup>		
9 <sup>ème</sup>	20%	80%
10 <sup>ème</sup>		
11 <sup>ème</sup>		
12 <sup>ème</sup>		

Le pourcentage s'appliquera à la somme versée par le salarié pour racheter ses trimestres au titre de l'option taux et durée d'assurance.

## A PARTIR DE 55 ANS :

### **AMENAGEMENT DU CET**

**Par le présent accord, les parties conviennent que le plafond dérogatoire de 80 jours concernera désormais les salariés de 55 ans et plus. Les modalités d'alimentation du CET de ces salariés restent identiques (8 JRTT et 7 CP par an).**

Il est rappelé que la condition d'âge est appréciée à la date de la demande. Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, **l'abondement de 25% des jours épargnés dans le CET se fera sur les 60 premiers jours.** Les jours placés au-delà de 60 jours ne seront pas abondés.