



De nouvelles négociations sont en cours pour 2023

Temps partiel de fin de carrière

Les salariés de 58 ans et plus ont la possibilité de bénéficier d'un dispositif de temps partiel selon les modalités et la durée définies par l'accord Groupe GPEC du 20 janvier 2015.

Dispositif Local :

En complément de ce dispositif et après accord conjoint du manager et de la Direction des Ressources Humaines, et en fonction des contraintes liées à l'organisation de l'activité, il est possible d'aménager, pour l'année précédant le départ en retraite, l'organisation de ce temps partiel, au titre de la transition entre la vie professionnelle et la retraite, comme suit :

- Une période \geq à 3 mois et $<$ à 6 mois, travaillée à 100% rémunérée 70%, puis une période \geq à 3 mois et $<$ à 6 mois non travaillée, rémunérée 70%.

Lorsque le salarié choisit une base de cotisation vieillesse temps plein (et non assise sur la rémunération perçue), l'employeur s'engage à cotiser sur la même base.

Pour les périodes de travail passées au sein du dispositif, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire correspondant au temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

Dispositif National :

- Le temps partiel senior, avec une majoration de 7% de la rémunération brute annuelle de base proratisée, pour une durée comprise entre 36 et 24 mois avant le départ en retraite (accord BPCE du 22/12/2017).
- Le Congé de Fin de Carrière BPCE rémunéré 60% et majoré de 7% de la rémunération brute annuelle de base proratisée, sur une durée de 24 mois, comprenant une période de 14 mois travaillé à 100% et une période de dispense totale d'activité de 10 mois. Ce dispositif implique la liquidation des droits à congés, RTT et CET avant la période de dispense (accord BPCE du 22/12/2017).