



CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA) TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

MISE EN ŒUVRE 1^{er} JUILLET 2008

SOMMAIRE

MESURES COMMUNES

- Qui peut demander ?
- Comment formuler sa demande ?
- Quels sont les engagements de l'agent et de l'entreprise ?

LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

- Quelles sont les mesures complémentaires pénibilité ?

LE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

MESURES COMMUNES

Qui peut demander ?

Tout agent du Cadre Permanent ou Contractuel en activité et apte physiquement avec au minimum 23 ans d'ancienneté à la SNCF (ou 18 ans pour les ADC) peut demander une CPA ou un temps partiel de fin d'activité.

La clause d'ancienneté est réduite avec un maximum de 6 ans pour les agents handicapés (catégorie C) et ceux ayant pris des congés parentaux (réduction équivalente à la durée des congés avec un maximum de 6 ans).

Comment formuler sa demande ?

Une double validation explicite est requise : la demande de l'agent et l'accord de l'entreprise.

C'est l'agent qui détermine sa date de cessation d'activité.

La cessation d'activité doit être positionnée à une date qui doit permettre à l'agent de liquider son droit à pension

La CPA ou le Temps Partiel de fin de carrière doit être placé avant la date de la cessation de fonction.

La période peut être prolongée par les congés et les repos acquis par l'agent.

Les règles de cumul d'emploi sont les mêmes que pendant le reste de l'activité.

Les ADC doivent faire part à leur hiérarchie de leur intention écrite préalable de CPA 12 mois avant la date souhaitée (engagement non définitif).

Tous les agents doivent effectuer leur demande par écrit sur imprimé spécifique auprès du Directeur d'Etablissement (ou équivalent) 6 mois avant la date souhaitée. Cette démarche doit aussi être entreprise par les ADC, elle engage l'agent sur sa date de départ à la retraite.

Quels sont les engagements de l'agent et de l'entreprise ?

La réponse écrite du Directeur d'Etablissement doit intervenir 6 semaines au plus tard après réception de la demande. En cas de refus, celui-ci devra être exprimé à l'agent par écrit et de façon motivée

L'agent ne peut pas revenir sur son choix sauf cas exceptionnel (retour à temps complet examiné un mois maximum après la demande de l'agent)

En cas de difficulté, la situation de l'agent est étudiée avec les Délégués du Personnel concernés du choix de l'agent.

Un avenant au contrat de travail est signé au plus tard la veille du début de la période.

Dans le cas d'une demande de formule fixe de CPA ou de Temps Partiel de fin de carrière avec regroupement des jours travaillés sur la première moitié de la période, celle-ci ne peut être refusée.

LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Deux formules sont proposées, au choix de l'agent :

<p>Dégressive sur 3 ans Débute au plus tôt 3 ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite</p>	<p>Fixe sur 1 an Débute au plus tôt 1 an avant la date d'ouverture des droits à la retraite</p>
<p>Pour tous les agents sauf ADC</p> <p>a) 2 ans à 80% d'1 Temps Complet (TC) avec indemnité complémentaire : - pour un Cadre Permanent : 6% (traitement TC + IR⁽¹⁾ + Prime moyenne de travail) + 1/12^e PFA⁽²⁾ - pour un Contractuel : 6% salaire + 1/12^e gratification fin année</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>b) 1 an à 60% d'1 Temps Complet avec indemnité complémentaire : - pour un agent du cadre permanent : 10% (traitement TC + IR⁽¹⁾ + Prime moyenne de travail) + 1/12^e PFA⁽²⁾ - pour un Contractuel : 10% salaire + 1/12^e gratification de fin année</p>	<p>Pour tous les agents</p> <p>50% d'1 Temps Complet (TC) (ou 100% 6 mois + 0% 6 mois) avec indemnité complémentaire : - pour un Cadre Permanent : 10% (traitement TC + IR⁽¹⁾ + Prime moyenne de travail) + 1/12^e PFA⁽²⁾ - pour un Contractuel : 10% salaire + 1/12^e gratification de fin d'année</p> <p>⁽¹⁾ IR : Indemnité de Résidence ⁽²⁾ PFA : Prime de Fin d'Année</p>

Le calcul de la retraite est basé sur le temps partiel effectué (il n'y pas de prise en charge des cotisations par l'entreprise).

Pendant les périodes concernées, l'agent du Cadre Permanent peut « surcotiser » pour valider un Temps Complet. Cette mesure, dépendant du règlement des retraites du régime spécial SNCF, n'est pas accessible aux Contractuels

Quelles sont les mesures complémentaires pénibilité ?

Pour bénéficier des mesures spécifiques, l'agent doit avoir occupé au moins 12 ans un poste dit « pénible ».

- Possibilité de prolongation de la CPA formule fixe :
 - Jusqu'à 15 mois si l'agent a occupé au moins 20 ans un poste « pénible »
 - Jusqu'à 18 mois si l'agent a occupé au moins 25 ans un poste « pénible »

- Indemnité complémentaire de CPA formule fixe majorée :
 - pour les Cadres Permanents : 25% (du traitement + IR + prime moyenne de travail) + 1/12^e PFA
 - pour les Contractuels : 25 % salaire + 1/12^e gratification de fin année
- Incidence sur le calcul de la retraite :
 - Pour la formule dégressive : l'entreprise prend en charge les cotisations patronales sur la part rémunérée mais non travaillée, l'agent prend en charge les cotisations salariales.
 - Pour la formule fixe : l'entreprise prend en charge la totalité des cotisations (patronales + salariales) sur la part non travaillée.
 - Le temps partiel est compté comme du temps plein pour la retraite.

LE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

Il s'effectue au-delà de l'âge d'ouverture du droit à la retraite.

Il est accordé par période 1 an, 2 ans ou 3 ans avant la cessation d'activité à la SNCF.

La durée du travail est de 91,4 % ou 32 h/ semaine.

Il s'agit d'un temps partiel avec attribution de VT qui peuvent être répartis sur la période ou regroupés à la fin de celle-ci.

Le temps partiel de fin de carrière est décompté comme du Temps Complet pour le calcul de la retraite.

L'Entreprise prend en charge les cotisations patronales et salariales pour la retraite sur la base d'un taux plein.