

PRATICO | FIN DE CARRIÈRE

FORMULE APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2025

POUR QUI ?

Tous les salariés peuvent bénéficier d'une formule de cessation anticipée d'activité (CAA) ou de temps partiel de fin de carrière (TPFC) dès lors qu'à l'issue des dispositifs, ils liquident leurs droits à la pension de retraite.

La demande doit être faite 6 mois avant le début de l'avenant

Ces périodes peuvent être prolongées par des congés ou repos du CET.

Pour le calcul de la pension de retraite, l'ensemble des périodes de CAA, de TPFC ou de retraite progressive est décompté comme du temps plein ●

COMMENT ÇA MARCHE ?

À partir de 50 ans (ou 4 années avant l'Âge d'Ouverture des Droits (AOD)), un entretien professionnel spécifique fin de carrière est proposé à l'agent. Un second entretien peut être initié pour les contractuels à leur demande.

Une plaquette d'information sur les différents dispositifs sera envoyée aux salariés 4 ans avant leur AOD.

L'entreprise s'engage à mettre à disposition une documentation d'accompagnement et un simulateur sur le portail Agence Paie et Famille et Station C ●

CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (CAA)

CAA : PAS DE REFUS POSSIBLE. IRRÉVERSIBLE SAUF EN CAS D'ÉVÉNEMENT EXCEPTIONNEL (SÉPARATION, CHÔMAGE DU CONJOINT, DÉCÈS OU LONGUE MALADIE DU CONJOINT, DIMINUTION IMPORTANTE DES REVENUS DU MÉNAGE, ETC.), LA POSSIBILITÉ D'UN RETOUR À TEMPS COMPLET DU (DE LA) SALARIÉ(E) SERA ÉTUDIÉE PAR L'ÉTABLISSEMENT.

	DURÉE	RÉMUNÉRATION	ICCPA	SURCOTISATION PATRONALES ET SALARIALES
Tous salariés ayant 15 ans d'ancienneté	18 mois	75% de rémunération sur la période travaillée et non travaillé	25%	Oui
Salariés ayant au moins 20 ans de pénibilité	24 mois	100% de la rémunération sur la période travaillée 75% sur la période non travaillé	50% 25%	Oui
Salariés ayant au moins 25 ans de pénibilité	30 mois	100% de la rémunération sur la période travaillée 75% sur la période non travaillé	50% 25%	Oui
ASCT au moins 12 ans de service avec RHR et au moins 20 ans de pénibilité	36 mois	100% de la rémunération sur la période travaillée 75% sur la période non travaillé	50% 25%	Oui



L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CAA EST ÉGALE À X% :

STATUTAIRES :

- Du traitement à temps complet ;
- De l'indemnité de résidence à temps complet,
- De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable,
- Et d'un douzième de la prime de fin d'année.

CONTRACTUELS :

- Du salaire de base et de la prime d'ancienneté.
- De la valeur moyenne des primes de travail ou de traction des 12 derniers mois pour les salariés(e)s éligibles (ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable) ●

TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE (TPFC)

**LE REFUS RESTE POSSIBLE MAIS DOIT ÊTRE MOTIVÉ PAR ÉCRIT PAR L'EMPLOYEUR
(UNE SOLUTION ALTERNATIVE DOIT ÊTRE PROPOSÉE)**

	Durée	Temps de travail	Rémunération	Prise en charge des cotisations patronales et salariales
Tous salariés	12 à 24 mois avant cessation d'activité	50 à 80%	Temps partiel bonifié de + 10%	Oui
Salariés ayant au moins 20 ans de pénibilité	12 à 36 mois	50 à 80%	Temps partiel bonifié de + 10%	Oui

LA RETRAITE PROGRESSIVE

NON CUMULABLE AVEC LE CAA ET LE TPFC

Les salariés, statutaires ou contractuel(le)s peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive deux ans avant l'âge minimum légal de départ à la retraite du régime général soit 62 ans à terme sous réserve de :

- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base ;
- Exercer une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet dans le régime de travail du salarié.

La rémunération versée aux salariés à temps partiel est complétée d'une partie de la pension de retraite liquidée

En attente du guide pratique de la CPR pour les statutaires ●

TRANSITION PROFESSIONNELLE

Les salariés occupant un poste sur un emploi repère à pénibilité et souhaitant évoluer vers un poste à moindre pénibilité perdent souvent des éléments de rémunération (EVS).

Pour pallier ces difficultés, l'entreprise met en place une mesure d'accompagnement financière dégressive sur 3 ans en vue de faciliter la transition professionnelle de ces salariés ayant au moins 20 ans de pénibilité.

Cette mesure peut être complétée par les SA ●



Pour aller plus loin
Rejoins-nous pour plus d'informations au quotidien !

