PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Entre d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Raynal Le May, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs le 14 avril 2021 ;

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur déployée au sein du Régime général de la Sécurité sociale.

Il vise à faciliter la transition entre l'activité et la retraite, participant ainsi d'une bonne gestion des fins de carrières.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la politique globale de la branche en faveur de l'égalité et de la diversité des chances et complète le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise ainsi à mieux prendre en compte, la population des « séniors » qui constitue une composante essentielle du personnel des organismes.

Article 1 : Utilisation du compte épargne temps (CET)

1.1. Permettre l'utilisation fractionnée du CET

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1 du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des trois années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.
Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

CFDT FP

CEA

1.2. Permettre la monétisation du CET

Les salariés ayant formulé une demande de départ à la retraite ou engagés dans une procédure de mise à la retraite peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une monétisation des droits acquis sur leur compte épargne temps dans la limite d'un droit équivalent à 60 jours au maximum.

La demande de monétisation des droits affectés au compte épargne temps est adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date du départ à la retraite.

Conformément à l'article L. 3151-3 du Code du travail, la monétisation des jours de congés payés principaux n'est pas admise.

Article 2 : Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus sont invités à participer à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité retraite entraînant surcote des prestations lui sont présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel ou en forfait réduit qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

Par ailleurs, l'employeur organise la mise en œuvre de l'obligation légale relative à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent à l'intention des salariés qui partent à la retraite.

Article 3 : Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de

CEA

travail à temps partiel, ou selon un forfait annuel en jours réduit, pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein ou 3/5 du nombre de jours correspondant à un forfait annuel complet.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel ou selon un forfait annuel en jours réduit, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

Article 4 : Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 3 du présent avenant sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5 : Dispositions d'application

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le **22 février 2022**
Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil

Raynal Le May
Directeur

C.F.D.T.	P/o CFDT PSTE
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	Pour FEC-FO L. Weber Pour le SNF-CGT C. EL AOUGRI