

La Cessation Progressive d'activité

Afin de faciliter la transition entre vie active et cessation d'activité tout en favorisant l'embauche, la Direction s'engage à mettre en oeuvre des mesures de départ en temps partagé associées à des recrutements, selon les principes suivants :

- Possibilité de bénéficier de ces mesures à partir de 50 ans pour les agents totalisant 25 années de service.
- La cessation progressive d'activité se fera sous forme d'un travail à mi-temps, rémunéré à 70 % (rémunération statutaire, primes d'emploi, de gestion et de résultat) pour les agents qui souhaiteront en bénéficier avant 55 ans ; et rémunéré à 75 % pour ceux qui souhaiteront en bénéficier à partir de 55 ans. Chacune de ces options exclut l'autre et le choix une fois opéré par l'agent pour l'une des deux ne peut se combiner avec l'autre.
- Un contrat entre l'agent concerné et son département précisera les conditions d'application du mi-temps. Un contrat-type sera à cet effet élaboré au niveau de l'entreprise en liaison avec la commission de suivi. Le mi-temps pourra être réparti en fonction de la demande du salarié et des contraintes liées à l'organisation du travail sur la journée, la semaine, le mois ou l'année. Ces dispositions seront examinées, selon les secteurs d'activité et la nature des problèmes posés, soit au cas par cas avec les responsables hiérarchiques, soit collectivement au niveau des départements ou des unités. La Commission de suivi en sera informée.

En complément de ces démarches, et afin de faciliter les évolutions nécessaires de l'organisation du travail, des propositions de travail à temps partiel seront établies après concertation et offertes au volontariat au sein des unités dans le cadre du protocole actuellement en vigueur.

- Un préavis de trois mois maximum devra être respecté entre la signature de la convention et le début concret de la période de cessation progressive d'activité. En cas de difficulté, le CHSCT pourra être saisi pour avis.
- Deux conventions de départ en temps partagé à mi-temps donneront lieu, en compensation, à l'embauche d'un jeune agent à temps plein. Celle-ci sera réalisée en priorité dans le même secteur d'activité et dans la même catégorie. La Commission de suivi recevra toutes les informations lui permettant de contrôler l'application de ce principe.
- Les agents cotiseront pour la retraite et acquerront des annuités au prorata de la rémunération du mi-temps (70 ou 75 %). La possibilité de cotiser volontairement pour la part qui leur revient, au-delà de ce niveau pour compléter l'acquisition des annuités leur sera offerte. L'entreprise cotisera, dans ce cas, pour la part complémentaire qui lui revient, cette disposition étant strictement limitée à l'application du présent accord.
- Le salaire de référence pour le calcul du montant de la retraite, ou d'une pension de réversion en cas de décès, sera le salaire équivalent à l'exercice de l'activité à temps plein, dans les conditions définies par le Règlement des retraites du personnel de la RATP (Cf. Art. 31).
- La fin de la période de cessation progressive d'activité pourra se produire, soit sur décision de l'agent, pour bénéficier de son droit à la retraite dès qu'il remplira la double condition minimale d'âge et de durée de service ; soit en

tout état de cause, lorsqu'il totalisera le maximum d'annuités liquidables et aura atteint l'âge de 60 ans.

- L'option du salarié pour la cessation progressive d'activité est irréversible. Toutefois, des cas particuliers, liés à des circonstances exceptionnelles (par exemple, dans l'évolution de la vie familiale), pourront faire l'objet d'une demande dérogatoire. La Commission de suivi sera informée des demandes et des suites réservées.
- Dans les trois mois suivant la signature de l'accord, la commission de suivi traitera de l'application de dispositions similaires aux contractuels de la Régie, afin d'examiner les conditions de leur mise en oeuvre et d'en définir les modalités d'application.

AVENANT N° 4

Le dispositif de la Cessation Progressive d'Activité est prorogé dans toutes ses modalités d'application, sous réserve de la disposition complémentaire suivante:

Pour les salariés débutant une Cessation Progressive d'Activité à compter du 1er janvier 2006, le contrat ne pourra excéder une durée maximale de 3 ans.

A ce titre, le salarié souhaitant bénéficier d'une CPA devra, en plus des conditions d'âge et de service exigées, remplir la double condition minimale d'âge et de durée de service, pour bénéficier de son droit à la retraite au plus tard au terme des 3 années de CPA.

Le salarié s'engage à partir en retraite à l'échéance des 3 ans, conformément à son contrat de CPA.

A défaut de respect de cet engagement, l'agent sera mis à la retraite, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.1 du règlement des retraites.

En cas de non reconduction du présent accord, les parties conviennent que les agents remplissant au 1er janvier 2006 la double condition de 50 ans d'âge et de 25 années de service, conserveront, à titre personnel, la possibilité de bénéficier d'une CPA au-delà du 31 décembre 2010, sous réserve de la disposition complémentaire limitant la durée maximale des contrats de CPA à 3 ans.

La disposition du protocole du 26 avril 1996 rédigée comme suit :

" Le mi-temps pourra être réparti en fonction de la demande du salarié et des contraintes liées à l'organisation du travail sur la journée, la semaine, le mois ou l'année".

est remplacée par :

" La répartition du mi-temps pourra, en fonction de la demande du salarié et des contraintes liées à l'organisation du travail, être quotidienne, hebdomadaire, annuelle ou pluriannuelle ".