



COM

60 rue Vergniaud
75640 Paris Cedex 13
www.fo-com.com
telecoms@fo-com.com

Seniors Aménagement des fins de carrière : acte 3

Après la réunion du 16 juillet, des avancées, mais encore beaucoup de perplexité !

Faisons le point :

Le Temps Partiel Seniors se traduit à ce jour :

Par rapport à la précédente séance, on note une amélioration de 5% de la sur-rémunération des temps partiels :

- 50% travaillé serait rémunéré à 75% (annuelle brute)
- 60% travaillé serait rémunéré à 80%
- 70% travaillé serait rémunéré à 85%

Constitution d'une enveloppe :

Le dispositif « temps partiel senior » repose à ce jour sur deux accompagnements financiers cumulables qui constitue **une enveloppe globale**. Elle se compose :

- D'une part, une sur rémunération égale à 50% de l'écart entre son ancienne rémunération et la nouvelle.
- D'autre part, une prise en charge par l'employeur d'une validation retraite (part patronale et part salariale) à 100% sur la période du temps partiel.

Pas de problème pour les salariés de droit privé. Mais, pour les fonctionnaires, l'entreprise ne peut légalement compenser la cotisation retraite sur du temps partiel que sur une période de 4 trimestres ; pour compenser les trimestres suivants, une contrepartie financière sera versée.

Que faire avec cette enveloppe ?

- Avec l'enveloppe en question, le salarié arbitre librement l'utilisation de son enveloppe :
 - soit en percevant une prime
 - soit en valorisant du temps non travaillé. (achat de jours pour le CET)
 - **soit, pour le fonctionnaire**, en épargnant la sur-rémunération versée par FT sur un dispositif de son choix ; retraite complémentaire type PERCO, PREFON ou autres.

Pour FO, ce système est encore trop complexe :

- Le risque est possible pour le salarié, de mal évaluer sa retraite et d'utiliser immédiatement la « prime » en liquidités sans valider sa retraite à 100%.
- L'information donnée à chacun sera-t-elle assez claire et précise pour aider chaque salarié à faire son choix ?

LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE

- FT prévoit que les Espaces Développements informeront les salariés. En auront-ils les moyens humains et logiciels de simulation nécessaires ?
- En outre le choix est irréversible. Et aucune garantie entre les revenus issus d'une pension de retraite et du PERCO par exemple, n'est assurée.
- Notre revendication est : un système plus simple, compréhensible par tous, qui permette, lors du départ, une retraite assurée à taux plein.

FO continue donc de demander :

Un temps partiel de 80% cotisé à 100% et travaillé à 50%

Autres aspects : abondement du Compte Epargne Temps

Petit pas de la direction ! En cas d'affectation de jours de congés dans le CET, un abondement d'1 jour pour 4 jours versés, est proposé.

Proposition FO : dès l'entrée d'un agent dans la période « senior » (+ de 45 ans), un abondement systématique et significatif par FT de jours dans un CET.

Beaucoup de perplexité ... FT doit augmenter le budget global de ce dispositif. Des économies substantielles (locaux, énergie, gestion...) se feront ; **le bénéfice doit revenir aux salariés.**

Enfin FT prévoit des dispositifs honorifiques, (médaille d'honneur des PTT, médaille du travail, certification de tutorat ...). Pour FO cela ne fait sens que si des avantages en temps ou monétaires y sont associés, les seniors ont passé l'âge des hochets ! Nous attendons encore beaucoup de réponses de l'entreprise. Notamment sur la prime d'entrée et de départ qui est un moyen incontournable d'inciter les seniors à entrer dans ce dispositif.

Nous attendons également des mesures spécifiques pour les seniors handicapés et des propositions intelligentes et pragmatiques de télétravail.

Ce que nous voulons :

Un moyen d'inciter les seniors à entrer dans ce dispositif pour FO c'est :

- **1 seul dispositif avec un maximum de temps travaillé à 50% et payé au minimum à 80%.**
- **Un dispositif qui puisse commencer au moins 5 ans avant le départ en retraite.**
- **Une prime dès l'entrée dans le dispositif avec la possibilité de convertir l'enveloppe en temps afin de ne pas travailler les derniers mois avant la retraite.**
- **Une prime de sortie de 24 mois pour tous.**
- **Une cotisation retraite à 100% payée par l'employeur.**
- **Enfin un contrat clair et précis avant d'entrer dans le dispositif afin de pallier toute évolution restrictive des régimes de retraite.**

Prochaine réunion le 8 septembre 2009