



ACCORD SENIORS :

BEUCOUP D'INTENTIONS, PEU DE DROITS CONCRETS



UNE MÉTHODE CONTESTABLE

Le constat est clair : nous ne sommes pas sur un projet d'accord à la hauteur des enjeux des fins de carrière à France Travail.

Dès l'ouverture, la Cfdt a dénoncé un texte encore très éloigné d'une version sérieuse et aboutie.

UN CONTENU JUGÉ INDIGENT ET DÉSÉQUILIBRÉ

- Une annonce de mesures "phares" sans véritable impact pour les agents seniors
- Un texte largement déclaratif et intentionnel, sans garanties opposables pour les agents.
- Des propositions qui reposent quasi exclusivement sur les efforts des agents, sans engagement financier clair de l'établissement.
- La santé, la pénibilité et l'usure professionnelle restent des angles morts, alors qu'ils devraient être au cœur d'un accord seniors.

FOCUS SUR LES 3 MESURES PRÉSENTÉES PAR L'ÉTABLISSEMENT

1. Semaine en 4 jours :

Une fausse bonne idée ou "comment utiliser mes RTT et le dispositif PA 60 ans pour organiser ma semaine de 4 jours"

- Aucune réduction réelle du temps de travail : journées allongées, pénibilité accrue.
- Dispositif autofinancé par l'agent et conditionné aux "nécessités de service".
- Exclusion de fait des agents publics.

La Cfdt revendique une véritable semaine de 4 jours, avec :

- une baisse réelle du temps de travail,
- des journées plafonnées (7h30),
- une contribution réelle de l'employeur,
- une égalité de traitement entre les statuts.

2. PRÉRETRAITE PROGRESSIVE : UNE PROPOSITION INSUFFISANTE.

- Pas de compensation des pertes de salaires
- Cotisations salariales non prises en charge.
- Exclusion d'une grande partie des agents relevant de l'IRCANTEC → rupture d'égalité.
- Critères rigides (10 ans d'ancienneté, une surcotisation employeur limitée à 24 mois).

La CFDT demande de véritables parcours sécurisés de fin de carrière, intégrant prévention, accompagnement et droits réels en termes de temps partiel aidé, de surcotisation sur la part employeur et salarié non limitée à 24 mois, et une indemnité de départ calculée sur un temps plein.

3. CONVERSION DE 25 % DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE EN JOURS ÉPARGNÉS SUR LE CET : ENCORE SUR LE DOS DES AGENTS !

- Une mesure perçue comme une remise en cause d'un droit acquis.
- Aucune bonification systématique par l'employeur.
- Un abondement demandé qui reste sans réponse.

Encore une fois, pas d'effort de l'établissement... **Sauf sur le déplafonnement du CET privé à hauteur de 30 jours supplémentaires en portant le plafond à 156 jours.**

RECRUTEMENT, TRANSMISSION, MAINTIEN DANS L'EMPLOI : BEAUCOUP DE FLOU

- Recrutement des seniors : des intentions, sans indicateurs ni engagements chiffrés.
- Transmission des savoirs / emploi tandem : concepts flous, reconnaissance insuffisante, expérimentation incertaine.
- Maintien dans l'emploi : approche réductrice, trop centrée sur les évolutions technologiques, ignorant l'organisation du travail, la charge et la perte de sens.

CE QUI POSE PROBLÈME, EN PROFONDEUR

- Effort du salarié vs engagement de l'employeur
- Intentions vs droits opposables
- Maintien en emploi "coûte que coûte" vs parcours de fin de carrière sécurisés
- Inégalités persistantes entre statuts (public / privé)

CE QUE REVENDIQUE LA CFDT

- Des droits nouveaux, concrets et financés,
- Une prise en compte réelle de la pénibilité, de la santé et de l'usure professionnelle.
- Des parcours de fin de carrière sécurisés, choisis et accompagnés.
- Une égalité de traitement entre tous les personnels.
- Un accord qui améliore réellement la vie au travail, pas un catalogue d'intentions.

