

NÉGOCIATION D'UN ACCORD SÉNIORS

Séance du 23 septembre

ACCORD SENIORS :

DES INTENTIONS AFFICHÉES, MAIS ENCORE TROP PEU DE DROITS GARANTIS !

Les 3 dispositifs phares d'aménagement de fin de carrière

	AMÉNAGEMENT DE LA SEMAINE EN 4 JOURS	RETRAITE PROGRESSIVE	CONVERSION DE SON INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE EN JOURS DE REPOS (JIR)
Pour qui ?	Agents de droit privé 60 ans et plus	Agents de droit privé éligibles à la retraite progressive	Agents concernés par un départ volontaire à la retraite
Le principe	Organisation du travail sur 4 jours <ul style="list-style-type: none"> • 35 heures sur quatre jours sans JRTT avec intégration de la réduction horaire (PA60) ou • 36 heures sur quatre jours avec 6 JRTT par an avec intégration de la réduction horaire (PA60) 	Passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive	Conversion de 30 % de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en jours
Rémunération	100 % de la rémunération avec l'utilisation du PA60 et RTT	Prise en charge par FT de la part employeur des cotisations retraite, sur une base temps plein. La part salariale des cotisations supplémentaires reste à la charge de l'agent	Jusqu'à 65 jours pour un agent à temps plein
Durée / plafond	Dispositif de fin de carrière	24 mois maximum précédant le départ prévisible à la retraite	65 jours maximum à temps plein
Conditions clés	60 ans et plus + organisation du service	10 ans d'ancienneté + engagement définitif et exclusif dans le dispositif	Jours pris en continu, juste avant le départ

Les autres dispositifs

AXES	Principales mesures
Recruter & intégrer	Prévention des stéréotypes liés à l'âge / sensibilisation des recruteurs et managers
Accompagner les parcours	Formation et adaptation aux évolutions technologiques / accompagnement des mobilités et changements de métier / coaching
Préparer la 2 ^e partie de carrière	Formation dédiée aux 50 ans et plus / accompagnement personnalisé / dispositifs de développement professionnel
Préparer la retraite	À partir de 58 ans : temps dédié à la préparation de la retraite + actions complémentaires proposées localement
Préserver la santé	½ journée rémunérée/an consacrée à la prévention et aux dépistages pour les 50 ans et plus / sensibilisation aux « gestes qui sauvent »
Accompagner autrement	Extension de la ligne d'écoute et dispositifs d'accompagnement

L'avis de la CFDT

La direction affirme vouloir améliorer les conditions de fin de carrière des salariés expérimentés. Si certaines avancées méritent d'être soulignées, les propositions actuellement sur la table restent insuffisantes.

Quelques avancées à mettre au crédit de la négociation

- Mise en discussion d'un aménagement de la semaine de travail sur 4 jours.
- Création de dispositifs autour de la retraite progressive et de la préparation du départ à la retraite.
- Possibilité de convertir une partie de la prime de départ en congés.
- Engagement de produire un guide de fin de carrière.

Ces éléments vont dans le bon sens. Ils démontrent que la mobilisation de la CFDT a permis de faire évoluer les positions initiales de la direction.

Mais un projet encore trop restrictif

- Une ancienneté de 10 ans injustifiée et excluante !

La direction souhaite réserver certaines mesures aux salariés justifiant de 10 années d'ancienneté. Pourquoi 10 ans ? Aucune justification n'a été apportée. Cette condition exclurait de nombreux salariés pourtant pleinement concernés par les problématiques de vieillissement au travail.

Pour la CFDT, les droits liés à la fin de carrière doivent être accessibles au plus grand nombre et non réservés à une catégorie restreinte de salariés.

En l'état, plusieurs dispositifs ressemblent davantage à des intentions qu'à des droits véritablement opposables à l'employeur.

La négociation n'est pas terminée. La CFDT continuera à porter des revendications fortes pour obtenir un accord plus juste, plus protecteur et plus ambitieux pour l'ensemble des salariés.