

# Fin d'activité des seniors

Fonctionnaires et Salariés

## Des dispositifs de départ anticipé pénalisants

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, La Poste devait être redevable d'une pénalité financière de 1% de la masse salariale si elle n'était pas couverte par un accord ou un plan d'action portant sur l'emploi des salariés seniors (Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009: L. n°2008-1330, 17 déc. 2008, art. 87).

### Décisions pénalisantes de la Poste

- Faute d'accord avec les organisations syndicales, La Poste a unilatéralement élaboré un plan d'action de gestion des âges.  
Dans le BRH CORP-DPDH-2010-0040 du 10 février 2010, relatif au plan d'action de gestion des âges, La Poste reconduit ses dispositifs de fin de carrière, liés à l'âge d'ouverture des droits, 55 ans pour le service actif des fonctionnaires et 60 ans pour les autres agents.
- Pour les fonctionnaires, La loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites des fonctionnaires a introduit un système progressif de **baisse du taux de liquidation** du trimestre associé à l'application d'une **décote par trimestre** manquant **dans la limite d'âge du grade**.  
En **2012**, il faudra **164 trimestres** de cotisation et, en 2020, **167 trimestres** pour avoir une retraite pleine.  
Dès **2015**, chaque trimestre manquant amputera la retraite d'une décote de **1,25%** dans la limite de 5 ans soit **25%**.
- Les bases de calcul de la Loi de 2003 et du système de retraite ne sont pas fondées sur l'âge légal d'ouverture des droits à retraite mais **sur la limite d'âge** qui sera, en 2020 de **60 ou 62 ans** pour les grades de service actif et de **65 ans** pour les autres.

Année d'ouverture des droits	Durée de services et de bonifications		Valeur de l'annuité	Décote		Plafonnement de la décote		Illustration	
	exprimée en années	exprimée en trimestres		par trimestre manquant	par année manquante	exprimée en trimestres	exprimée en années	Age d'annulation de la décote en cas d'ouverture des droits à 60 ans	Age d'annulation de la décote en cas d'ouverture des droits à 55 ans
2009	40,25	161	1,863%	0,500%	2%	9	2,25	62,25	57,25
2010	40,5	162	1,852%	0,625%	2,5%	10	2,5	62,5	57,5
2011	40,75	163	1,840%	0,750%	3%	11	2,75	62,75	57,75
2012	41	164	1,829%	0,875%	3,5%	12	3	63	58
2013	41	164	1,829%	1,000%	4%	13	3,25	63,25	58,25
2014	41,25	165	1,818%	1,125%	4,5%	14	3,5	63,5	58,5
2015	41,25	165	1,818%	1,250%	5%	15	3,75	63,75	58,75
2016	41,5	166	1,807%	1,250%	5%	16	4	64	59
2017	41,5	166	1,807%	1,250%	5%	17	4,25	64,25	59,25
2018	41,75	167	1,796%	1,250%	5%	18	4,5	64,5	59,5
2019	41,75	167	1,796%	1,250%	5%	19	4,75	64,75	59,75
2020	41,75	167	1,796%	1,250%	5%	20	5	65	60

# CFTC

# SENIORS

➤ Pour les salariés, le nombre de trimestres pour avoir une retraite pleine augmente en fonction de l'âge, tandis que la décote diminue.

Année de naissance	Nombre de trimestres pour une retraite pleine à 50%	Décote par trimestre	Décote pour cinq ans
1950	161	1,625%	32,5%
1951	162	1,50%	30%
1952	163	1,375%	27,50
Après 1952	164	1,25%	25%

## Comment perdre à tous les coups

Dès lors, les dispositifs proposés par La Poste ne répondent pas à la réalité de la situation et aux enjeux.

Dans les années à venir, la plupart des agents n'auront pas le nombre nécessaire de trimestres pour avoir une retraite pleine.

Adopter le dispositif de la Poste, c'est choisir entre la peste et le cholera :

↪ Cesser totalement son activité plus tôt avec de fortes décotes.

**Ou**

↪ Travailler à temps plein jusqu'à l'âge d'annulation de la décote.

## Les propositions concrètes de la CFTC

➤ La **CFTC** revendique une gestion socialement responsable de la fin d'activité des seniors qui remplisse les trois conditions fixées par la loi :

**La transmission des savoirs**

**La transition progressive d'activité vers la retraite**

**L'amélioration du taux d'emploi des seniors**

➤ La **CFTC** affirme le droit à une retraite pleine de tous les agents

## Vers une gestion individualisée des fins de carrière

La **CFTC** propose une gestion individualisée de la fin d'activité après 55 ans pour tous :

Mise en œuvre d'un dispositif de **temps partiel 50% valorisé à 80%** de la rémunération dans la limite de cinq années précédant :

- Soit l'âge d'annulation de la décote dans les limites d'âge de chaque grade au delà duquel la décote n'est plus applicable.
- Soit l'âge choisi de départ à la retraite.

### Exemples :

- Bénéficiaire du service actif avec retraite pleine à 58 ans, en 2016 : Mi temps valorisé de 55 à 58 ans
- Bénéficiaire du service actif, retraite pleine à 64 ans, en 2020 : mi temps valorisé de 57 à 62 ans
- Sans service actif, fonctionnaire ou salarié, retraite pleine à 63 ans, en 2016: mi temps valorisé de 58 à 63 ans.

Alors que des milliards d'€ ont été injectés pour sauver les banques, la **CFTC** ne peut accepter que les Postiers subissent une double peine : sur leurs conditions de départ à la retraite et sur leur pouvoir d'achat.

CFTC Postes / Télécoms

12, villa d'Este  
75013 PARIS

☎ : 01 53 94 77 20

☎ : 01 53 94 77 21

www.cftc-postelecom.org

**La Poste**

Février 2010

TMP 10-09

# CFTC

## vous défendre comme Personne