

# Accord Seniors : enfin du concret !

**Le 26 novembre 2009, les organisations syndicales donnent leur réponse sur leur éventuelle signature de l'Accord Seniors.**

**Pour la CFTC, le texte est équilibré, entre le respect de la loi (visant à favoriser l'emploi des Seniors...) et celui de l'attente de nombreux collègues en fin de carrière qui souhaitent partir rapidement dans de bonnes conditions.**

Ceux qui auraient souhaité un nouveau CFC seront déçus, le dispositif Seniors n'étant pas un plan de préretraite. Par contre, ceux qui attendaient une mesure de départ anticipé y trouveront leur compte. Pour ceux qui restent à France Télécom Orange, cet accord permet d'aborder, d'une nouvelle manière, leur 2<sup>ème</sup> partie de carrière à partir de 45 ans. Notons l'engagement d'échelons supplémentaires pour les fonctionnaires de catégorie B (2.1 à 2.3) ainsi que les 3.1.

**La CFTC décide de signer cet accord, avec l'espoir de faire évoluer localement les dispositions nationales, et surtout, la conviction de pouvoir améliorer encore le dispositif d'ici sa reconduction dans trois ans.**

## ● Aménagement des fins de carrière

La mesure la plus attendue par les collègues concernés est, sans doute, le Temps Partiel Seniors. Accessible dans les 3 ans précédant le départ à la retraite, 2 formules sont proposées : \* une pour les fonctionnaires éligibles à la Cessation Progressive d'Activité, \* l'autre accessible à tous.

Dans les deux cas, la mobilité ne sera plus imposée pendant les 3 ans précédant le départ, et le salarié est considéré comme étant en activité. Les mesures individuelles négociées (promotions « coup de chapeau », prime de départ jusqu'à 24 mois de salaire, etc...) continueront d'être possibles localement, selon une nouvelle directive.

Pour amortir le choc des départs, l'accord prévoit le **recrutement sur trois ans**, de 50% des effectifs libérés par ce temps partiel.

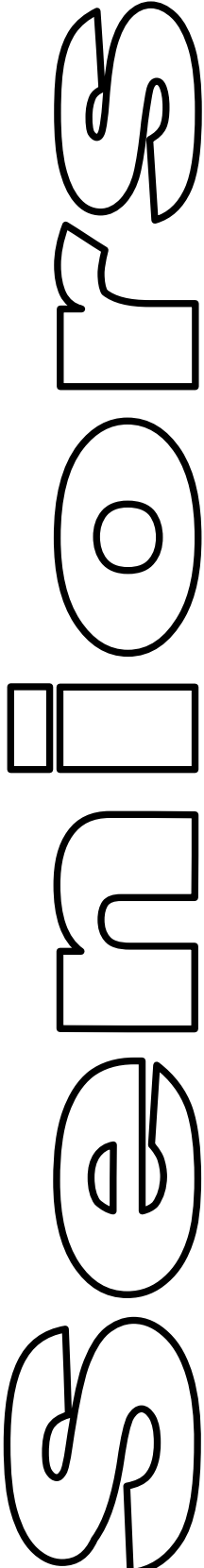
TPS couplé avec une CPA « regroupée » pour les fonctionnaires éligibles

Formule	Rémunération	rythme de travail	temps libéré	validation retraite
Formule CPA	80 %	100% pendant les 6 premiers mois puis 50 %	6 mois	100%
Formule CPA	75 %		12 mois	
Formule CPA	70 %		18 mois	
Formule CPA	65 %		24 mois	

TPS pour tous

(ACO, Services Actifs et AFO qui ne souhaitent pas adhérer à la CPA regroupée, mais qui peuvent en bénéficier)

Formule	Rémunération	rythme de travail	temps libéré	validation retraite
Formule TPS	80 %	50 %		100%
Formule TPS	75 %		6 mois	
Formule TPS	70 %		12 mois	
Formule TPS	65 %		18 mois	



## ● **Un nouvel avenir à 45 ans**

De 45 à 50 ans, c'est l'âge des questions et des choix pour sa 2<sup>ème</sup> partie de carrière. L'expérience accumulée pendant les années d'activité et les formations liées aux changements de postes, voire de métiers, sont depuis trop longtemps, trop souvent niées par les dirigeants.

**Cet accord prévoit une vraie réforme des comportements.**

**Inciter à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), faciliter l'accès à cette VAE par l'octroi d'heures de préparation, c'est le signe d'une prise en main personnelle de son avenir. C'est aussi la certitude de pouvoir donner un nouvel élan à sa carrière :** au sein de FT, par une reconnaissance des compétences, ou sur le marché, où les entreprises sont souvent en recherche de compétences validées par diplôme.

C'est cet élan qui permettra d'échapper à la spirale de la frustration, de la déqualification et de l'échec.

## ● **Fini la casse à 50 ans**

Non, les 50 ans et plus ne sont pas à mettre au rebut ! Expérience, énergie sont toujours présents, mais il n'est plus question de travailler dans n'importe quelles conditions. Accès aux emplois, aux formations, augmentations de salaire ; la vigilance s'impose, tant l'entreprise a pris de mauvaises habitudes.

**L'Accord Seniors prévoit des mesures, et surtout un suivi, pour assurer la reconnaissance et l'accompagnement des « quinquas ».**

## ● **Transmettre mes savoirs et préparer mon départ**

En fin de carrière, j'ai des choses à transmettre aux « nouveaux » qui entrent à FT, aux apprentis, ou collègues en mobilité. **Développer le tutorat, le reconnaître au travers d'une véritable qualification et d'une charte, c'est ça aussi l'Accord Seniors.**

**Suivi médical renforcé, accompagnement personnalisé** pour évaluer la meilleure stratégie de fin de carrière, voici une série de **mesures qui remettent enfin de l'humanité dans la gestion des Richesses Humaines de l'entreprise.**

**Vous trouverez tous les détails sur : [www.cftcseniors.org](http://www.cftcseniors.org)**

## ● **Une signature CFTC, pourquoi ?**

**La CFTC décide de signer cet accord, non pas parce qu'elle considère qu'il soit parfait, mais pour engranger des dispositions** qui autrement seraient perdues dans une décision unilatérale de l'entreprise. De plus, ce nouvel accord permet de **préparer l'avenir.**

**Pour la CFTC, la négociation en cours sur le Stress doit pouvoir améliorer encore ce dispositif, notamment sur les conditions de travail.**

*Pour mémoire, pour qu'un accord puisse être valide, il faut que les syndicats signataires représentent au moins 30% des salariés aux élections CE, et qu'il ne soit pas dénoncé par les syndicats représentant au moins 50% des salariés à ces mêmes élections.*