

Quels impacts pour les personnels Groupe FT ?

Le projet de réforme des retraites sera soumis au débat parlementaire à partir du 7 septembre, et vraisemblablement amendé. En l'état actuel du projet, voici l'inventaire des impacts potentiels, qui constituent autant de points de vigilance à suivre, notamment pour négocier l'aménagement des dispositions et accords d'entreprises impactés. La CFE-CGC/UNSA y veillera.

Dispositions communes du projet de loi

Mesures applicables à tous :

- A partir du 1^{er} juillet 2011, l'âge légal de départ à la retraite augmente de 4 mois par an, pour passer de 60 ans actuellement à 62 ans en 2018.
- A partir du 1^{er} janvier 2012, la durée de cotisation de référence augmente d'un trimestre et passe à 41 ans et 3 mois à partir de 2013. La durée de cotisations devrait être de 41,5 ans en 2020.
- L'âge de la retraite à taux plein, quel que soit le nombre d'années cotisées, est actuellement défini à 65 ans. Cet âge d'annulation de la décote évoluera au même rythme que l'âge d'ouverture des droits à compter du 1^{er} juillet 2016. Il sera donc progressivement relevé de quatre mois par an, pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023.

Mesures spécifiques à la Fonction publique :

- Relèvement de l'âge légal pour tous les fonctionnaires en « catégorie active » : passage à 52 ans lorsque l'âge d'ouverture des droits est actuellement à 50 ans ; à 57 ans lorsque l'âge actuel est de 55 ans, etc.
- Pour les régimes spéciaux, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits débutera en 2017 pour tenir compte du calendrier de mise en œuvre de la réforme de 2008.

Source : <http://www.retraites2010.fr/le-projet-de-loi/>



Au-delà de l'allongement de la vie professionnelle et des durées de cotisations qui touchera tout le monde, certaines populations de l'entreprise sont dans des situations spécifiques, susceptibles d'être impactées si le projet est adopté en l'état.

Fonctionnaires parents de 3 enfants ayant 15 ans de service effectif

La particularité de cette mesure, c'est que sa date d'effet est antérieure à la promulgation de la loi !

Actuellement, les fonctionnaires peuvent partir à la retraite à l'âge de leur choix, lorsqu'ils ont à la fois 15 ans de service effectif et 3 enfants, pour lesquels ils ont pris un congé de maternité ou de paternité.

Les règles de calcul de leurs droits (nombre de trimestres de cotisation de référence et application ou non d'une décote) sont celles en vigueur à la date à laquelle la personne a eu 3 enfants et 15 ans de service.

Les personnels concernés – essentiellement des femmes – n'ont plus que quelques mois pour en bénéficier, et doivent faire leur demande de retraite anticipée **avant le 31 décembre 2010**, pour un départ en retraite au plus tard au 1^{er} juillet 2011.

A partir du 31 décembre 2010 : tous les parents de 3 enfants au 1^{er} janvier 2012 conserveront la possibilité de partir après 15 ans de service mais avec alignement des règles de calcul sur le droit commun. En pratique, ils subiront une décote importante de leur pension de retraite (jusqu'à 15% dans nos exemples) par rapport aux dispositions actuelles.

Les fonctionnaires qui ne réunissent pas l'ensemble des conditions au plus tard le 1^{er} janvier 2012 ne bénéficient plus d'aucun dispositif particulier, ils entrent dans le droit commun.

Services actifs

Actuellement, les fonctionnaires ayant accompli 15 ans de service (Poste ou France Télécom) dans les emplois classés dans la catégorie active peuvent partir en retraite à 55 ans.

Après la réforme, les « services actifs » seront vraisemblablement considérés comme « catégories actives » de la fonction publique. Le relèvement de l'âge légal de départ en retraite interviendra donc dès le 1^{er} juillet 2011, selon la même courbe que pour le régime général (âge légal de départ augmenté de 4 mois / an).

Il reste possible, par décret, d'étendre aux « services actifs » les dispositions des régimes spéciaux. Dans ce cas, l'âge légal de départ en retraite ne sera pas relevé avant 2017. Cette mesure ayant un coût pour l'État, il est peu probable qu'elle soit mise en œuvre.

Personnels en CFC

Tous les personnels en CFC nés au 2^{ème} semestre de 1951 et partis en CFC au 2^{ème} semestre 2006 sont impactés si leur CFC s'achève en 2011 ou 2012. Entre 2 000 et 2 500 personnes sont concernées, dont 90% de fonctionnaires. Dans l'état actuel de nos informations :

Pour les fonctionnaires, l'accord pourrait être appliqué tel quel, permettant aux fonctionnaires en CFC de faire valoir leur droit à la retraite à la date initialement prévue. Ce point reste cependant à vérifier.

Pour les salariés de droit privé, le plus probable est une prolongation de leur contrat CFC, lorsqu'il a une durée inférieure à 5 ans et 5 mois. Pour ceux qui ont déjà un CFC de 5 ans et 9 mois, il reste possible de faire un avenant au contrat pour le prolonger. L'impact sera positif pour les personnels concernés : 4 mois supplémentaires de rémunération et de complémentaire maladie, des points de retraite en plus.

Personnels en préretraite

Certains établissements de France Télécom ont mis en place des dispositifs spécifiques de préretraite (FT R&D et DSI notamment).

Le recul de l'âge de départ en retraite à taux plein impacte directement tous les personnels qui bénéficient de ces préretraites, et devaient liquider leur retraite à partir du 1^{er} juillet 2011. La loi imposera qu'ils attendent 4 mois de plus pour toucher leur retraite à taux plein. Les accords d'entreprise devront donc être renégociés pour que ces bénéficiaires ne subissent pas de décote.

Temps Partiel Senior

Conformément à la clause de sauvegarde de l'accord Senior, le TPS pourrait être prolongé au-delà des 3 ans. Cette éventuelle prolongation devra faire l'objet d'un nouvel avenant TPS, d'abord entre les syndicats et l'entreprise, puis entre le salarié et l'employeur.

Pour les personnels déjà en TPS, l'âge légal de départ à la retraite étant reculé de 4 mois tous les ans, les personnels en TPS devraient augmenter en proportion la

durée de leur activité à mi-temps, avant de pouvoir partir en retraite effective. Par exemple, tous les personnels encore en TPS au 1^{er} juillet 2011 devront travailler 4 mois de plus, 8 mois de plus au 1^{er} juillet 2012, etc. Dans la mesure où ces personnels sont en CDI ou fonctionnaires, l'entreprise sera dans l'obligation de poursuivre les contrats de travail, mais on ne peut savoir dans quelles conditions précises avant la renégociation de l'accord. Ceux d'entre eux qui ont rachetés des trimestres de cotisation pour obtenir une pension sans décote risquent de l'avoir fait pour rien (voir plus loin).

Pour les personnels qui ne sont pas entrés dans le dispositif, si l'avenant ne prolonge pas la durée de l'accord, seules les personnes nées avant le 30 août 1954 resteront éligibles (ou avant le 30 août 1959 pour les services actifs), pour entrer plus tardivement dans l'accord (3 ans avant le nouvel âge légal de départ en retraite). *Cela représenterait une économie pour l'entreprise, de l'ordre de 180 millions d'euros*

Personnels ayant racheté des trimestres pour partir à 60 ans

Depuis 2003, les assurés peuvent racheter des périodes pour lesquelles ils ont peu ou pas cotisé, pour compléter des années incomplètes ou d'études supérieures. Le rachat maximum est de 12 trimestres.

Ces rachats servent à atténuer la décote appliquée au calcul d'une pension, ou à compléter la durée de cotisation pour ouvrir le droit au départ à taux plein.

Avec la réforme, les trimestres rachetés par les personnels souhaitant partir à 60 ans l'auront été en pure perte ! En effet, l'âge légal de départ en retraite augmente plus rapidement que le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein.

Personnels n'ayant pas assez d'annuités pour partir à taux plein

Les personnels qui prévoyaient de partir à 65 ans pour obtenir le taux plein sans avoir tous les trimestres nécessaires seront contraints d'accepter une décote, ou d'attendre d'avoir 67 ans.

Pour plus de détails et des exemples chiffrés, rendez-vous sur le site de la CFE-CGC/UNSA, rubrique fin de carrières, retraites et CFC.

Mobilisation le 7 septembre

Les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC/UNSA, CFTC, CGT, SUD de France Télécom appellent les personnels du Groupe à se mobiliser et à participer massivement aux actions de grève et de manifestations unitaires interprofessionnelles le 7 septembre sur les retraites, l'emploi, les salaires.

Déclaration commune des organisations syndicales sur www.cfecgc-uns-ft-orange.org (rubrique fin de carrières, retraites et CFC)

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Denise Arsivaud – 06 81 64 46 13
Joëlle Lebat-Tokol – 06 30 39 31 41
Hélène Germani – 06 86 58 77 78
José Truchon – 06 85 12 42 25

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés

 **0 810 355 355**
PRIX APPEL LOCAL

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-uns-ft-orange.org

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

pour vous abonner : secretariat@cfecgc-uns-ft-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas-ftgroup.org