

Accord 2013-2015 : négociation enfin démarrée !

Décembre 2012 - IL

Tous les personnels concernés attendent les nouvelles mesures proposées par la Direction pour renouveler l'accord Seniors qui arrive à échéance à la fin de l'année. La Direction souhaite l'entrée en vigueur du nouvel accord dès le 01/03/2013, et a formulé ses premières propositions, dont nous négocions les améliorations. Le nouvel accord est négocié pour une période de 3 ans (2013-2015).

■ Les propositions de la Direction

3 formules TPS sur 3 ans

- Une formule rémunérée à 75% sur 3 ans, avec 2 ans travaillés à 50% et un an de temps libéré (la formule précédente ne proposait que 6 mois de temps libéré, sur-rémunération + 25%)
- Une formule rémunérée à 65% sur 3 ans, avec 1 an travaillé à 50% et deux ans en temps libéré (cette formule existait, sur-rémunération + 15%)
- Une formule rémunérée à 80% sur 3 ans en mécénat (cette formule existait, sur-rémunération + 30%)

1 Formule TPS sur 5 ans :

- Une formule payée à 65% sur 5 ans avec 2 ans travaillés à 60% et trois ans de temps libéré (nouvelle formule en remplacement des 2 étapes TPI+TPS, sur-rémunération + 5%)

1 TPA simplifié

- Le TPA (Temps Partiel Aidé accessible aux plus de 55 ans) devient un Temps Partiel avec tacite reconduction.

Nous avons plaidé pour cette simplification. Le TPA sera donc reconduit tacitement jusqu'à l'entrée en retraite ou en TPS. (Les annonces d'arrêt puis de prolongement du TPA les années passées avaient agacé un grand nombre, la formule simplifiée nous convient.)

■ Qui sera éligible ?

- Toutes les personnes nées en 1956 ou avant pourront bénéficier d'un TPS sur 3 ans, pour un départ en retraite au plus tard courant 2018.
- Les personnes nées en 1958 ou avant (bénéficiant d'une retraite avec peu ou pas de décote) pourront opter pour un TPS sur 5 ans, pour un départ en retraite au plus tard courant 2020.

Les 4 formules, sur 3 ou 5 ans, sont déclinables pour des entrées dans le dispositif à partir de mars 2013 et jusqu'à fin 2015.



■ Ce qui doit être amélioré

Le taux de rémunération à 65 % n'est pas viable, il faut l'améliorer.

Ce niveau de rétribution sera pour certains inférieur à leur retraite ! Les personnels en bandes CCNT B & C ou en classes I & II, soit environ 30 % des effectifs de l'UES, seront dans ce cas.

Proposer une rémunération inférieure à la future retraite n'est pas acceptable, car elle ne permet pas aux personnels concernés de faire face aux charges qu'ils doivent assumer, et rend donc cette proposition pratiquement caduque.

Nous demandons à la Direction de l'améliorer.

Le TPS rémunéré à 80 % disparaît.

Seule persiste la formule en mécénat, qui ne touche qu'une infime proportion de seniors. L'entreprise propose certes des formules simplifiées avec du temps libéré, mais en réduisant la rémunération.

Nous demandons un rééquilibrage de ces propositions, pour permettre un accès plus large à la formule rémunérée à 80%.

Les personnels actuellement en TPI doivent pouvoir choisir leur formule de TPS

Les personnels déjà en TPI (Temps Partiel Intermédiaire) doivent pouvoir choisir librement d'opter pour le TPS ancienne formule, telle que connue lors de leur entrée dans le dispositif TPI, ou un TPS nouvelle formule résultant du nouvel accord. L'orientation en sortie de TPI vers les nouvelles formules de TPS ne doit pas être imposée.

Il faut améliorer les formules de rachat d'années d'études

Nous demandons l'amélioration du rachat d'années d'études et une aide au rachat d'années incomplètes. Pour les fonctionnaires, nous souhaitons l'amélioration du mécanisme du rachat d'années d'études tel que mis en place actuellement. Actuellement l'entreprise aide le rachat d'années d'études permettant de gommer les pertes de trimestres liées au temps partiel TPI/TPS.

Pour les salariés de droit privé, nous alertons sur l'intérêt du système de rachat d'années incomplètes, qui reste plafonné sur un SGB annuel de 36 000€ ! De plus le rachat est légèrement dégressif après 60 ans.

L'entreprise a une marge de manœuvre pour mieux accompagner les salariés, en leur permettant d'avancer leur départ tout en échappant à la décote de leur retraite.

La CFE-CGC/UNSA n'a pas signé les précédents accords TPS, car leurs règles complexes et floues s'avéraient in fine beaucoup moins favorables aux personnels que les annonces ne le laissaient penser. Beaucoup ont dû renoncer au bénéfice du TPS, car les rémunérations réelles qui en découlaient ne leur permettaient pas de faire face à leurs obligations financières.

Nous espérons que cette nouvelle mouture corrige les défauts des précédents accords, pour que tous ceux qui le souhaitent puissent en bénéficier.

Les négociateurs de la CFE-CGC/UNSA mettent tout en œuvre pour parvenir à ce résultat.

La CFE-CGC/UNSA revendique

- ➔ Une amélioration du niveau de rémunération des personnels en TPS qui doit être supérieur à 65% de leur rémunération actuelle quelle que soit la formule.
- ➔ L'élargissement des modalités d'accès à la formule rémunérée à 80%.
- ➔ Le libre choix du TPS, ancienne ou nouvelle formule, pour les personnels déjà en TPI.
- ➔ L'amélioration du dispositif de rachat d'années d'études / années incomplètes.

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Xavier Berthommé – 06 82 80 19 13
Jean-Yves Claret – 06 70 64 81 05
Pierre Morville – 06 62 22 78 35

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemeilleurdesce.com

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-uns-ft-orange.org

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables sur le site web de la CFE-CGC/UNSA

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>

- nos lettres :**
- Comprendre & Agir
 - Épargne & actionariat salariés
- pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org
- nos blogs :**
- www.telecoms-media-pouvoir.net
 - www.adeas-ftgroup.org



<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>



<http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>