



Temps Partiel Seniors

Un nouvel avenant, mais pour quels bénéficiaires ?

A partir de janvier 2011, la réforme des retraites rend obsolètes plusieurs dispositions de l'accord TPS, initialement signé fin novembre 2009 et qui avait déjà nécessité un premier avenant en juin 2010. Un nouvel avenant a été proposé aux organisations syndicales fin décembre 2010, que **la CFE-CGC/UNSA n'a pas davantage signé que les textes précédents.**

► Prolongation du dispositif pour ceux qui y sont entrés avant le 31/12/ 2010

Tous les personnels entrés avant le 31 décembre 2010 dans le dispositif TPS (Temps Partiel Seniors), ou dans le dispositif TPS/CPA (Cessation Progressive d'Activité, concernant uniquement les fonctionnaires et supprimée par la réforme des retraites) continuent de bénéficier du dispositif.

Les mois d'activité supplémentaires nécessités par la réforme des retraites seront convertis en temps libéré pour les personnels, et les cotisations retraite supplémentaires sont prises en charge par l'entreprise.

Cela peut avantager les fonctionnaires (avancements de grades et indices) et tous les personnels (périodes et cotisations supplémentaires pour le calcul des pensions de retraites) concernés.

► Introduction d'un Temps Partiel Intermédiaire

La réforme des retraites ayant interdit l'entrée des personnels nés après le 31 août 1954 et en 1955 dans le dispositif initial du TPS auquel ils pouvaient auparavant prétendre, le nouvel avenant prévoit un Temps Partiel Intermédiaire (TPI)

Il s'agit de travailler à 60% pour une rémunération de 80%, les cotisations retraite étant versées par l'entreprise sur une base d'activité à temps plein.

L'entrée en TPI est possible du 1/01/2011 au 31/12/2012. Le TPI doit être suivi d'un TPS.

► Des conditions d'entrée dans le TPS inchangées

La durée du TPS est de 18 mois à 3 ans maximum avant le départ en retraite, et ne peut se poursuivre au-delà de la date à laquelle le personnel peut bénéficier d'une retraite à taux plein. Il faut avoir 15 ans d'ancienneté à France Télécom pour pouvoir en bénéficier, excluant de fait les salariés de droit privé...

L'avenant prolonge le dispositif du TPS de 2 ans : il sera possible d'y entrer jusqu'au 31/12/2014.

Pour rappel, les différentes formules de TPS proposées sont :

| rémunération fixe | rythme de travail | temps libéré | validation retraite |
|-------------------|-------------------|--------------|---------------------|
| 80% | 50% | | 100% |
| 75% | | 6 mois | |
| 70% | | 12 mois | |
| 65% | | 24 mois | |

Cet avenant n°2 permet donc d'atténuer les effets de la réforme des retraites, mais ne règle en rien les problèmes de l'accord initial

Si les efforts de la Direction en ce sens sont louables, elle n'a en rien modifié les effets pervers du dispositif.

► Les conditions financières sont moins avantageuses qu'il n'y paraît

Les textes précisent que l'augmentation annuelle des rémunérations des personnels en TPS sera inférieure à celle des autres collègues.

Les règles de calcul prévues dans l'accord minorent davantage l'intéressement et la participation que la rémunération, alors qu'intéressement et participation représentent en moyenne 12% de la rémunération des personnels. Mais personne n'en parle !

Enfin, les cadres ou vendeurs bénéficiaires d'une part variable supérieure à la moyenne sont particulièrement pénalisés par les règles de calcul retenues pour la période de temps libéré. La performance professionnelle est sanctionnée !

De nombreux candidats au TPS ont du y renoncer, la nouvelle rémunération ne leur permettant plus de faire face à leurs charges.

► La prime de départ reste en dehors de l'accord et entièrement à la main de l'entreprise

En refusant de l'intégrer dans le premier accord, l'entreprise faisait de la prime (jusqu'à 24 mois de la rémunération) un outil de plan social déguisé permettant d'accélérer la baisse des effectifs.

Si elle permet de compenser la baisse de rémunération liée au départ en TPS, elle reste régie par une décision unilatérale de l'entreprise, qui en dispose donc comme bon lui semble. L'expérience des collègues qui ont demandé un TPS montre qu'à situation comparable, les primes octroyées par l'entreprise peuvent varier du simple au quadruple. Et la Direction refuse d'inclure la part variable des cadres dans le calcul de la prime...

Compte tenu de la nécessité pour la nouvelle Direction d'afficher un climat social apaisé, une position plus ferme de l'ensemble des organisations syndicales aurait du permettre de régler cette question dans l'avenant de l'accord Seniors... mais certaines d'entre elles étaient plus pressées de signer que de négocier vraiment.

► Le temps partiel des Seniors est un casse-tête managérial

Dans nombre de métiers à France Télécom, le travail à mi-temps est presque ingérable, en particulier en raison du rythme (d'ailleurs très souvent peu justifié) de renouvellement des offres commerciales ou des changements dans l'entreprise.

Les temps de formation, de coordination, de gestion administrative étant incompressibles et identiques quel que soit le régime de travail, le temps disponible pour une activité productive devient extrêmement limité dans nombre de postes de travail pour des personnels à mi-temps.

Et comment permettre à des cadres de travailler en temps partiel sans les contraindre à quitter leurs fonctions d'encadrement ?

Au lieu d'imposer des temps partiels systématiques, il aurait été plus judicieux d'offrir aussi une formule de poursuite d'activité à plein temps, avec affectation de la totalité du temps partiel en temps libéré à la fin du TPS, permettant ainsi d'anticiper son départ complet.

► Rien sur la pénibilité

La négociation de ce nouvel avenant ne concernait que l'adaptation du TPS.

L'adaptation des conditions de travail au maintien des Seniors dans l'emploi sera traitée séparément et à une date ultérieure, n'offrant aucune perspective nouvelle aux personnels seniors qui n'auront pu, en raison des conditions d'éligibilité ou de leur situation financière, bénéficier du TPS.

► Qu'advient-il des personnels nés en 1956 et après ?

Alors que tous les personnels nés avant le 1/01/1956 auront pu choisir de cesser leur activité avant 57 ans, tous les cinquantenaires nés à partir de cette date couperet devront attendre au moins l'âge de 62 ans pour pouvoir quitter l'entreprise. 5 ans de travail supplémentaires qui suscitent l'inquiétude et un sentiment d'injustice.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC/UNSA a refusé de signer ce nouvel avenant.

Pour vous aider à vous repérer dans un texte devenu illisible suite aux avenants successifs de l'accord portant sur le TPS, la CFE-CGC/UNSA a effectué pour vous une compilation des textes, qui permet d'y voir plus clair sur ce qui est désormais applicable.

Vous pouvez le télécharger sur notre site web : www.cfecgc-unsaf-t-orange.org, rubrique « Seniors »

La CFE-CGC/UNSA revendique

- ➔ La prise en compte de l'ensemble des éléments de rémunération précédents pour calculer la rémunération des personnels en TPS
- ➔ Des règles claires et transparentes pour l'attribution des primes de départs, qui sont actuellement octroyées « à la tête du client » dans le cadre de la DG 51
- ➔ Une réflexion et une mise en œuvre réaliste sur l'aménagement du temps de travail des Seniors

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Denise Arsivaud - 06 81 64 46 13
Joëlle Lebat-Tokol - 06 30 39 31 41
Xavier Berthommé - 06 82 80 19 13
Hélène Germani - 06 86 58 77 78

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-unsaf-t-orange.org

- nos lettres : • Comprendre & Agir
• Épargne & actionariat salariés
pour vous abonner : secretariat@cfecgc-unsaf-t-orange.org
- nos blogs : • www.telecoms-media-pouvoir.net
• www.adeas-ftgroup.org