

Emploi et mesures en faveur des seniors Accord signé par la CGT



Généralités :

L'accord est là pour faciliter le maintien dans l'entreprise des salariés « seniors » et non pour faciliter leurs départs → **conséquence des lois Sarkozy.**

- Il met en avant la non discrimination vis-à-vis des salariés « seniors » → **tout refus de prendre un salarié sur un poste au motif de son âge devra être remonté en questions DP.**
- Tous les salariés, quelque soit leur statut, sont concernés.
- En application de la loi, la prime de départ n'est pas intégrée à cet accord mais fait l'objet d'une décision unilatérale de la direction.

Points forts de l'accord 1/2:

- **Volontariat du salarié → aucune pression ne peut être exercée vis-à-vis d'un « senior ».**
- **Une Organisation Syndicale signataire, donc la CGT, peut demander la tenue d'une Commission de Médiation Locale → le salarié n'est jamais laissé seul face à la direction, la CGT sera là pour l'aider et le défendre.**
- **Les modifications de poste des salariés de plus de 50 ans feront l'objet d'une consultation dans les CHSCT.**
- **Mise en place d'indicateurs spécifiques de suivi de l'accord → la CGT les demandera à chaque réunion (DS, DP, CHSCT) à chaque niveau de RSI.**

Points forts de l'accord 2/2:

- Consultation des CHSCT pour les modifications de postes de salariés de plus de 50 ans.
- Prise en compte des modifications des grilles indiciaires des fonctionnaires de catégorie B pour les fonctionnaires de FTSA.
- Pour les salariés de droit privé, l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur le salaire brut versé dans les 12 derniers mois, et avant l'entrée dans le TPS si la situation est plus favorable.
- Cinq jours de formation pour les salariés de plus de 45 ans sans formation dans les trois dernières années.

Six domaines d'actions

- Recrutement des salariés âgés.
- Evolution des carrières.
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.
- Développement des compétences et accès à la formation.
- Aménagement des fins de carrière.
- Transmission des savoirs.

Préambule

L'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2ème parties de carrière a été signé le 26 novembre 2009.

Il a été conclu pour une durée de **3 ans** à compter du **1^{er} janvier 2010**.

Quelques mesures :

- Pas de mobilité forcée 3 ans avant la retraite et « bienveillance » pour les salariés à moins de 5 ans de la retraite
- Recrutement sans le critère âge.
- Accès à la formation professionnelle continue.

Adaptation des grilles indiciaires de la catégorie B:

- âge.
- Accès à la formation professionnelle continue.

Nouvelles grilles de Classifications proposées par FT ↗

Grille 2.1 ↗

Grille 2.2 ↗

Grille 2.3 ↗

Grille 3.1 ↗

Echelons	Indice Brut	durée
18è	612	
17è	592	4
16è	576	2
15è	544	2
14è	520	2
13è	494	2
12è	480	2
11è	465	2
10è	453	2
9è	437	2
8è	425	2
7è	412	3
6è	396	3
5è	374	2
4è	369	1
3è	358	1
2è	346	1
1er	333	1

Echelons	Indice Brut	durée
17è	625	
16è	603	4
15è	579	2
14è	562	2
13è	548	2
12è	523	2
11è	513	2
10è	494	2
9è	480	2
8è	463	3
7è	453	3
6è	448	1
5è	437	1
4è	425	1
3è	412	1
2è	393	1
1er	384	1

Echelons	Indice Brut	durée
14è	675	
13è	655	4
12è	638	3
11è	612	3
10è	588	2
9è	569	2
8è	551	2
7è	532	2
6è	513	2
5è	494	2
4è	479	2
3è	463	1
2è	446	1
1er	425	1

Echelons	Indice Brut	durée
16è	675	
15è	655	4
14è	638	3
13è	615	2
12è	591	2
11è	569	2
10è	544	2
9è	518	2
8è	504	2
7è	473	3
6è	448	3
5è	423	2
4è	395	1
3è	370	1
2è	346	6m
1er	323	6m

Nouvelles grilles de Reclassement proposées

CT-CION-CDTXL ↗

DESPR – CTAU ↗

CSEC ↗

TINT-TSINT ↗

CTINT-CDES ↗

Echelons	Indice Brut	durée
15è	616	
14è	579	4
13è	547	4
12è	510	3
11è	483	3
10è	463	3
9è	440	3
8è	418	3
7è	395	3
6è	376	2
5è	361	1,5
4è	348	1,5
3è	335	1,5
2è	323	1,5
1er	312	1

Echelons	Indice Brut	durée
10è	616	
9è	579	4
8è	553	4
7è	527	2
6è	502	3
5è	478	3
4è	445	2
3è	418	2
2è	395	2
1er	365	2

Echelons	Indice Brut	durée
14è	622	
13è	579	4
12è	547	4
11è	510	3
10è	483	3
9è	456	3
8è	437	3
7è	420	3
6è	397	2
5è	380	2
4è	369	1,5
3è	355	1,5
2è	342	1
1er	314	1

Echelons	Indice Brut	durée
9è	638	
8è	619	4
7è	597	3
6è	553	3
5è	513	3
4è	479	3
3è	434	3
2è	397	3
1er	359	2

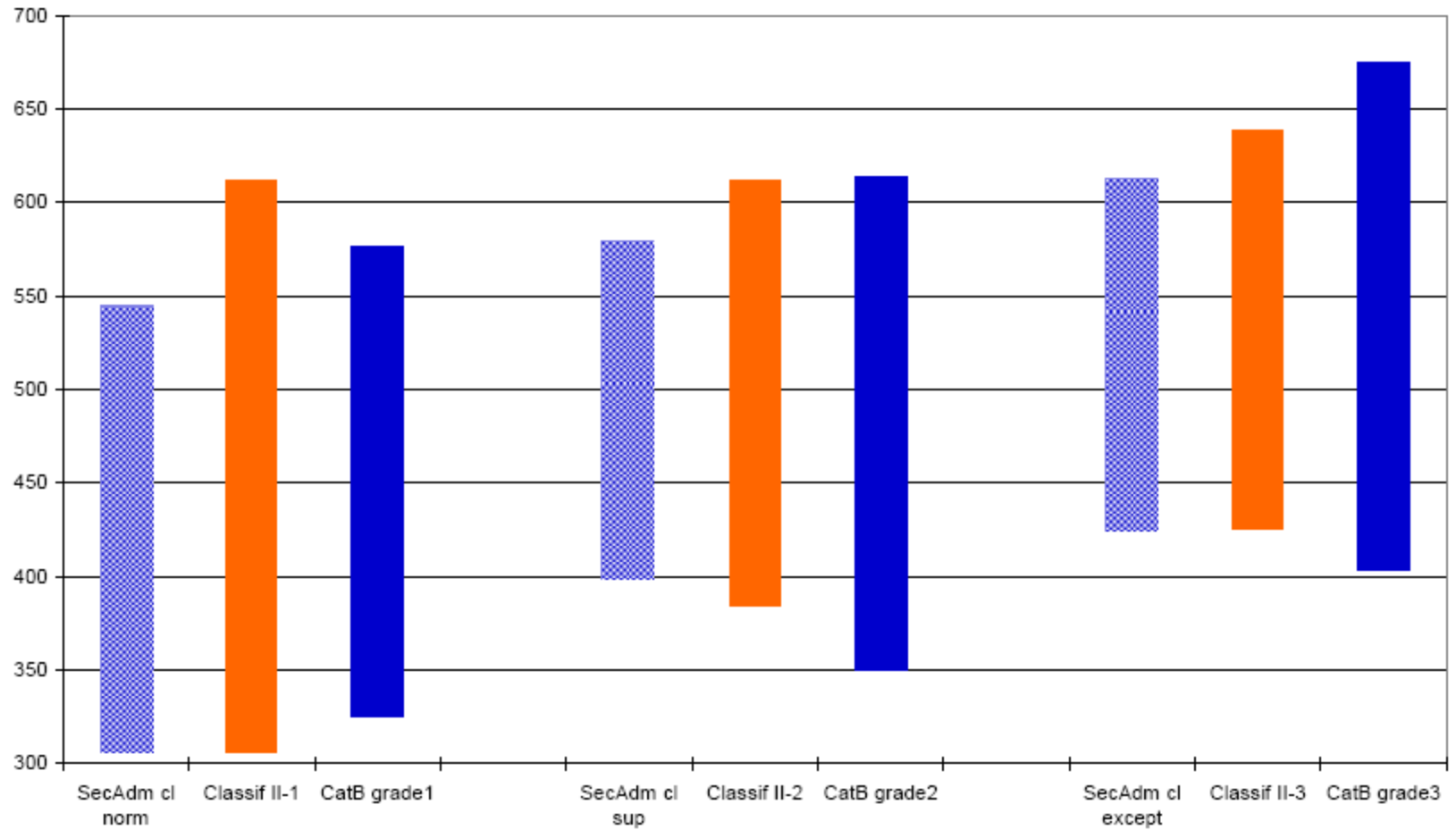
Nouvelles grilles de Reclassement proposées, suite

CTDIV-CDIS ↗

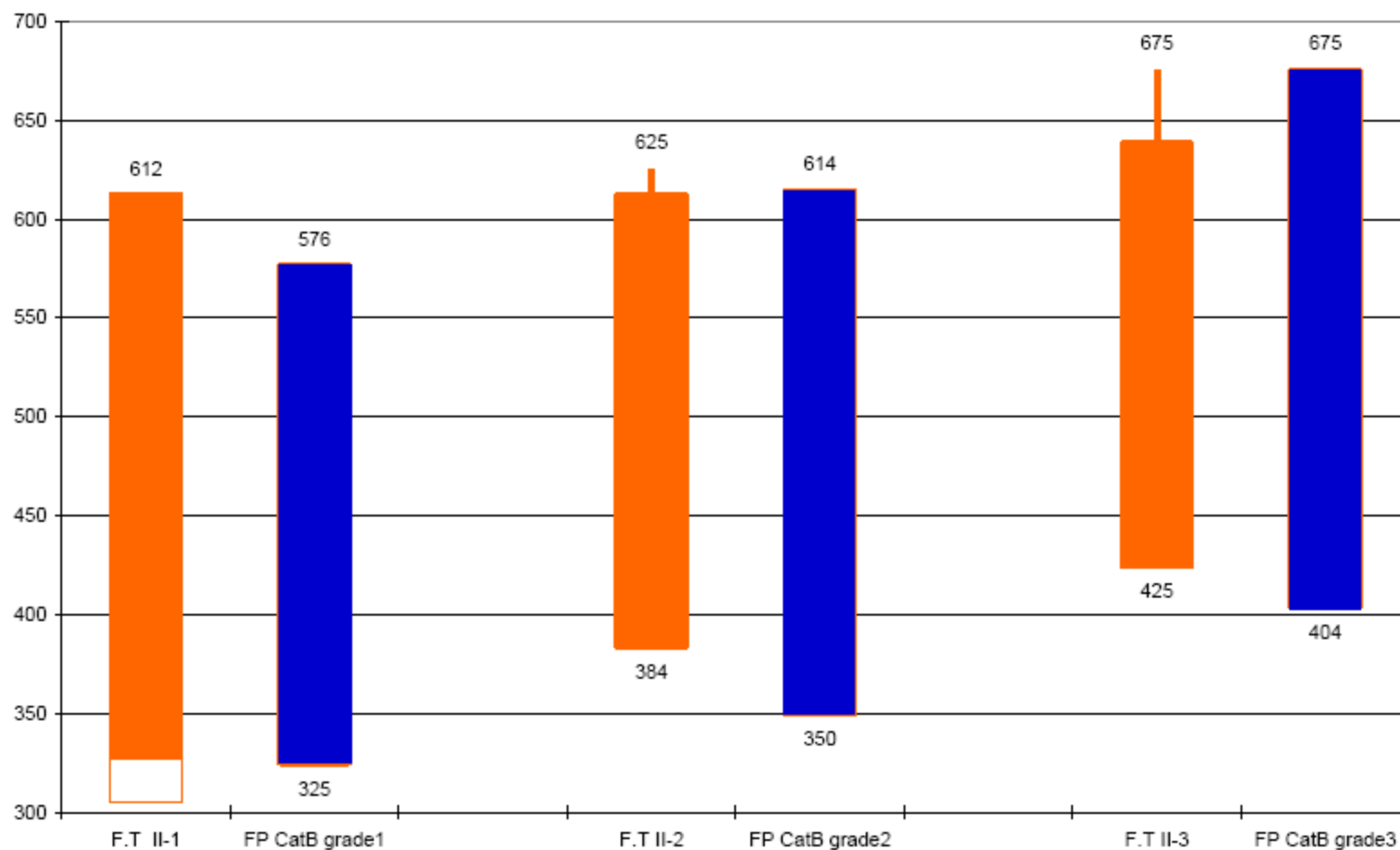
Echelons	Indice Brut	durée
8è	638	
7è	612	4
6è	580	2,5
5è	546	2,5
4è	512	2
3è	482	2
2è	457	2
1er	425	2

positionnement France Télécom

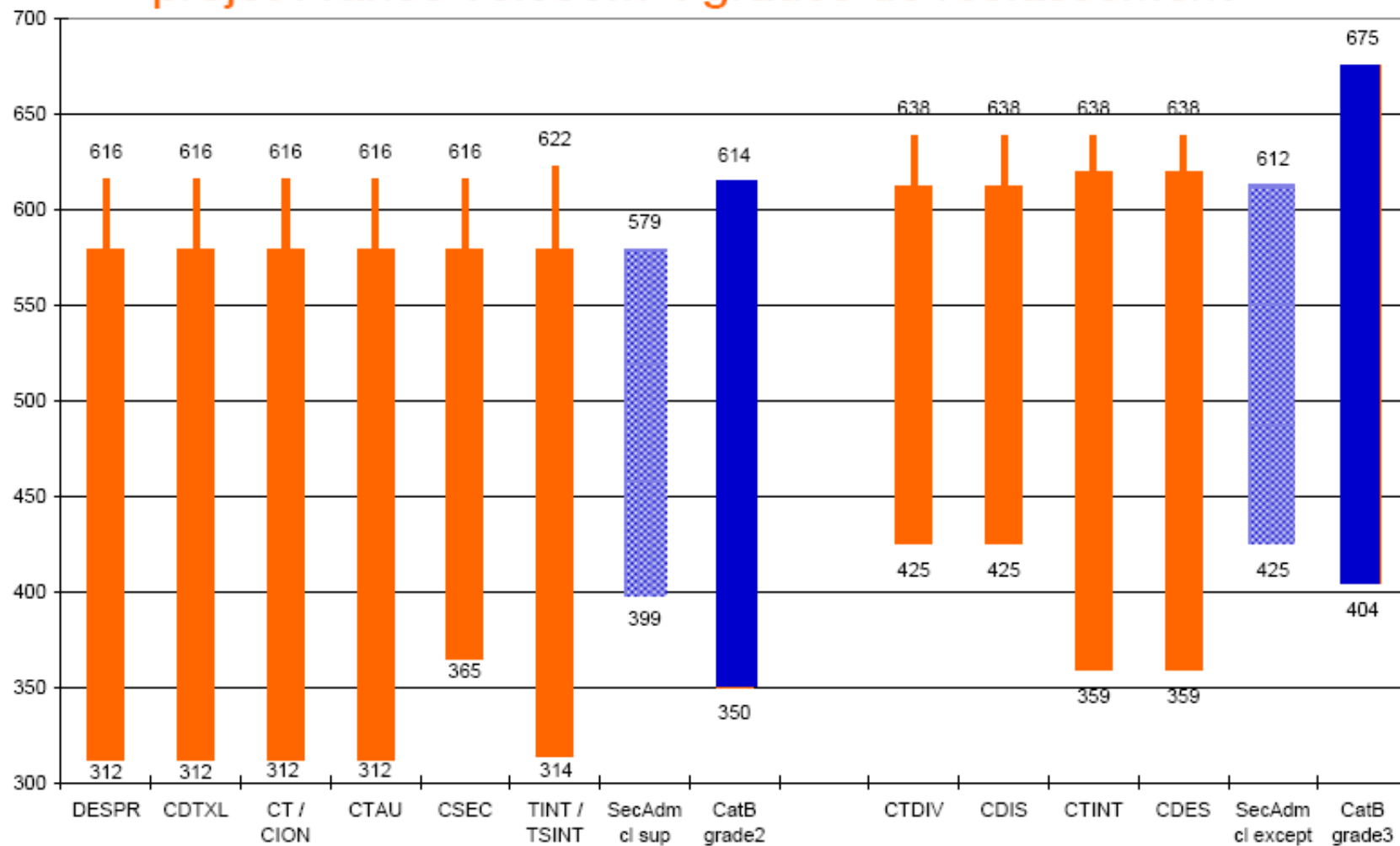
Situation actuelle



projet France Télécom : grades de classif



projet France Télécom : grades de reclassement



Sur les échelles indiciaires

Suite au conseil Paritaire du 14 décembre dernier, la Direction travaille actuellement sur des propositions pour les fonctionnaires restés sur leurs grades de reclassement ainsi que sur les tableaux de correspondance.

Une validation sera ensuite demandée formellement à la DGAFP. Un conseil Paritaire sera ensuite organisé courant avril pour présentation des textes.

Il est rappelé que les décisions relatives aux échelles indiciaires prendront leur effet à compter du 1er janvier 2010.

L'adaptation de la catégorie B doit intégrer:

- 1. Les avantages monétaires IDDR.**
- 2. Les compléments.**
- 3. La situation terminale du grade.**
- 4. La reprise de l'ancienneté.**
- 5. Et de conserver les acquis des accords de 1990 et 1997.**

Le T P S

Temps Partiel Seniors

Après de rudes batailles, FT a consenti à **compenser à hauteur de 50% le temps libéré** par les salarié en TPS, ce qui représente, sur une base de 6000 bénéficiaires du TPS, un **recrutement de 1500 CDI à temps plein** sur 3 ans, au minimum.

Les bénéficiaires

Personnel concerné

Tous les personnels, quel que soit leur statut.

- Fonctionnaire.
- Contractuel de droit public.
- Contractuel de droit privé.

Conditions:

- Avoir **une ancienneté d'au moins 15 ans** dans le groupe.
- Pouvoir bénéficier **d'une retraite sans décote dans les 3 ans** suivant l'entrée dans le dispositif, personnes en service actif et mères de trois enfants compris.

Une personne ne remplissant pas strictement la condition de retraite sans décote peut demander à bénéficier exceptionnellement du TPS.

Une retraite sans décote

Si lors du départ en retraite la **durée d'assurance** n'est pas celle que prévoit la loi, la pension subit une décote.

Durée d'assurance = somme des trimestres effectuées **dans le public et dans le privé** sans tenir compte du temps partiel.

Un coefficient de minoration (ou décote) est appliqué **par trimestre manquant** dans la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux maximal (75 % du traitement indiciaire).

Le nombre de trimestres manquants pris en compte pour le calcul de la décote est **plafonné à 20**, soit 5 ans.

Problème d'interprétation entre retraite à taux plein **et retraite sans décote**

Rappel de la problématique

L'accord stipule que le temps partiel seniors (TPS) ne peut pas se poursuivre au-delà de la date à laquelle le personnel peut bénéficier d'une retraite avec absence de décote (ou retraite à taux plein).

Les interprétations divergent sur cette notion de retraite à taux plein :

synonyme d'absence décote, ou réelle atteinte du taux de pension maximum

Point acté:

Les parties s'accordent pour retenir la condition suivante : « le TPS ne peut pas se poursuivre au-delà de la date à laquelle le salarié remplit pour la première fois la double condition suivante :

être âgé d'au moins 60 ans, et totaliser une durée d'assurance ou périodes reconnues équivalentes suffisante, tous régimes de retraite de base confondus, pour pouvoir prétendre à une retraite avec absence de décote au seul titre de cette durée d'assurance (la décote est aussi appelée coefficient de minoration).

La Direction s'engage à envoyer un mail à la fonction RH pour prévenir de ce changement.

La direction juridique déterminera la forme que devra prendre cette modification. Un texte sera proposé sous quinzaine aux organisations syndicales.

Nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux maximal de 75%.

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Durée de service et de bonifications (en trimestres)	152	154	156	158	160	161	162	163	164
soit, en années	38	38,5	39	39,5	40	40,25	40,5	40,75	41
Valeur d'une année en %	1,974	1,948	1,923	1,899	1,875	1,863	1,852	1,84	1,829

Les durées et les taux ci-dessous pour les années **2013 à 2020** sont donnés **à titre indicatif**; ils sont susceptibles d'être modifiés.

Année	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Durée de service et de bonifications (en trimestres)	164	165	166	166	166	166	167	167
soit, en années	41	41,25	41,5	41,5	41,5	41,5	41,75	41,75
Valeur d'une année en %	1,829	1,818	1,807	1,807	1,807	1,807	1,8	1,8

Taux de décote

Année de départ	Taux de la décote par trimestre manquant
2009	0,50%
2010	0,63%
2011	0,75%
2012	0,88%
2013	1%
2014	1,13%
2015	1,25%
2016	1,25%
2017	1,25%
2018	1,25%
2019	1,25%
2020	1,25%

La durée

- Durée **minimum de 18 mois.**

- Durée **maximum de 3 ans.**

Le TPS prendra fin avant à partir du moment où l'intéressé peut bénéficier d'une retraite sans décote.

Exemple: Mme X entre dans le dispositif TPS à l'âge de 58 ans.

Elle peut bénéficier d'une retraite sans décote à l'âge de 60 ans.

Elle devra obligatoirement partir à la retraite à 60 ans même si elle n'a pas atteint les 3 ans.

Ensuite

FT s'engage à ouvrir dès le premier trimestre 2012 une négociation seniors afin de prévoir un dispositif d'aménagement des fins de carrière.

Le TPS est à l'initiative de l'intéressé.

C'est un temps partiel à 50% accompagné par l'entreprise.

Il peut éventuellement être couplé avec la CPA (Cessation Progressive d'Activité) formule fixe des fonctionnaires.

La rémunération

se décompose en deux parties:

- **Une rémunération à 50%** telle qu'une personne à temps partiel.
- **Une sur-rémunération** de 30% ou de 20% si le TPS est couplé avec une CPA, versée sous forme de prime.

La rémunération

La rémunération mensuel est fixé à:

- **1500 € brut pour les non cadres.**
- **2100 € brut pour les cadres.**

Ce seuil ne peut toutefois pas avoir pour effet de porter la rémunération totale à plus de 75% du salaire à temps plein.

Précisions :

Les minima de rémunération sont limités à 75% du salaire, cela concerne :

- Les non cadres gagnant moins de 2 000 € bruts mensuels (donc 1500€ Brut).**
- Les cadres gagnant moins de 2 800 € bruts mensuels (donc 2100€ Brut).**

Ils toucheront 75% de leur salaire même en optant pour les formules CPA 70%, CPA 65%, TPS 70% et TPS 65%.

Pour ces collègues, il serait souhaitable de choisir, la formule avec la rémunération la plus faible et le temps libéré le plus long, puisqu'ils auront 75 % de leur salaire garanti.

Etude de cas le plus défavorable:

Choix du TPS avec 50% de temps de travail sur les 3 ans pour 6 000 salariés.

Abondement de la sur rémunération dans un CET : 30% de sur rémunération et abondement de 2/3 soit l'équivalent de 20% du SGB, validation des retraites (part salariale et patronale) représentant 15,3% du SGB (données dans l'accord).

Embauche de 1 500 salariés.

Les pourcentages sont appliqués au salaire "chargé" et pas au SGB (pour des facilités de calculs sachant que de fait le SGB est au dessous du salaire "chargé").

En 2008, la masse salariale du groupe était de 8 559 M€ et l'effectif était de 182 793 salariés, on a donc une masse salariale moyenne de 46 823 €.

En 2009 on peut considérer que la masse salariale par salarié serait de 50 000 € par salarié Dans ces conditions, le salaire "chargé" moyen est toujours égal à 50 k€.

La sur-rémunération représente donc 30% + 20% soit 50% donc 25 k€ par salarié et 150 M€ pour les 6 000 TPS. La validation des retraites représente 15% donc 7,5k€ par salarié et 45 M€ pour les 6 000 TPS.

L'embauche des 1 500 salariés représente 75 M€.

Rappelons que les 50% payés par la boîte pour les salariés en TPS correspond au salaire normal et ne peut être pris en compte dans le coût du TPS.

L'effort fait par FT est donc de 270 M€ par an pour les salariés en TPS, soit 810 M€ pour les trois ans.

FT a provisionné 600 M€ pour ce dispositif en 2009, et compte provisionner 1 000 M€ sur les trois ans, il reste donc 190 M€ pour les primes liées au départ dans le cadre du TPS.

Cette somme représente 31,6 k€ par salarié soit l'équivalent de 7,6 mois de salaire complet disponible pour la prime .

Et comme cité au début, il s'agit de la situation la moins favorable, car s'il y a couplage avec le CPA, ou travail à plus de 50%, ou pas d'abondement dans le CET ... la somme disponible augmente mécaniquement.

Décision N°51

Rappel

La décision 51 s'applique aux salariés qui s'inscrivent dans des parcours de mobilités ou de départs de l'entreprise. A ce titre, les salariés partant à la retraite sont éligibles à cette décision, et pour ceux optant pour le TPS, les mesures de cette décision se négocient à l'entrée du dispositif TPS.

Point acté :

La direction s'engage à rappeler l'esprit de cette décision en matière d'accompagnement.

Décision N°51

Pour chaque salarié souhaitant entrer dans le TPS, une analyse systématique de sa situation personnelle sera réalisée et une discussion ouverte entre le salarié et son manager sur l'organisation de son temps de travail et l'accompagnement dans le cadre de la décision N°51.

Un suivi des mesures attribuées sera transmis aux OS signataires en commission de suivi.

Le calcul de la sur-rémunération

se fait sur la base:

- Du **salaire global de base** de l'intéressé (traitement + complément FT ou salaire de base)
- Eventuellement des **parts variables** perçues lors de la dernière année civile pleine avant l'entrée dans le TPS.

Sur-rémunération et CET

Une partie de cette sur-rémunération peut, à l'initiative de l'intéressé, être **convertie en temps** par le biais d'un placement sur un CET (Compte Epargne Temps).

Dans ce cas, le CET sera **abondé** par l'entreprise à hauteur de 2/3.

La CPA

Bénéficiaires et conditions:

- Tous les fonctionnaires, sauf ceux éligibles à une retraite au titre du service actif.
- Agés de 57 ans au moins.
- Justifier de 33 années de cotisations ou de retenues dans le public et/ou dans le privé.
- Avoir accompli 25 ans de services militaires et civils effectifs (en tant que fonctionnaire).

La CPA

Deux options possibles de temps de travail: une formule dégressive et une formule fixe, mais **seule la formule fixe** peut être **couplée au TPS**.

La CPA, dans sa formule fixe, prévoit également la possibilité de cesser son activité de manière anticipée. Cette possibilité de CPA regroupée est compatible avec le TPS.

Exemple de TPS sur 3 ans non couplé avec CPA

TEMPS DE TRAVAIL	REMUNERATION	SUR-REMUNERATION	TOTAL REMUNERATION	TEMPS LIBERE (1)
50%	50%	30%	80%	0
50%	50%	25%	75%	6 mois
50%	50%	20%	70%	12 mois
50%	50%	15%	65%	18 mois

(1) temps libéré compte tenu des congés annuels et JTL

validation retraite

cotisation sur-rémunération

■ *pour les fonctionnaires*

pension civile: prise en charge par FT dans la limite de 4 trimestres
+ versement éventuel d'une indemnité compensatrice

RAFP: indemnité compensatrice

■ *pour les salariés de droit privé*

prise en charge en totalité par FT

Exemple de TPS sur 3 ans couplé avec CPA formule fixe

TEMPS DE TRAVAIL	REMUNERATION	SUR-REMUNERATION	TOTAL REMUNERATION	TEMPS LIBERE (1)
100% pendant les 6 premiers mois, puis 50%	60%	20%	80%	6 mois
	60%	15%	75%	12 mois
	60%	10%	70%	18 mois
	60%	5%	65%	24 mois

(1) temps libéré compte tenu des congés annuels et JTL

validation retraite

cotisation sur-rémunération

pension civile: prise en charge en totalité par FT

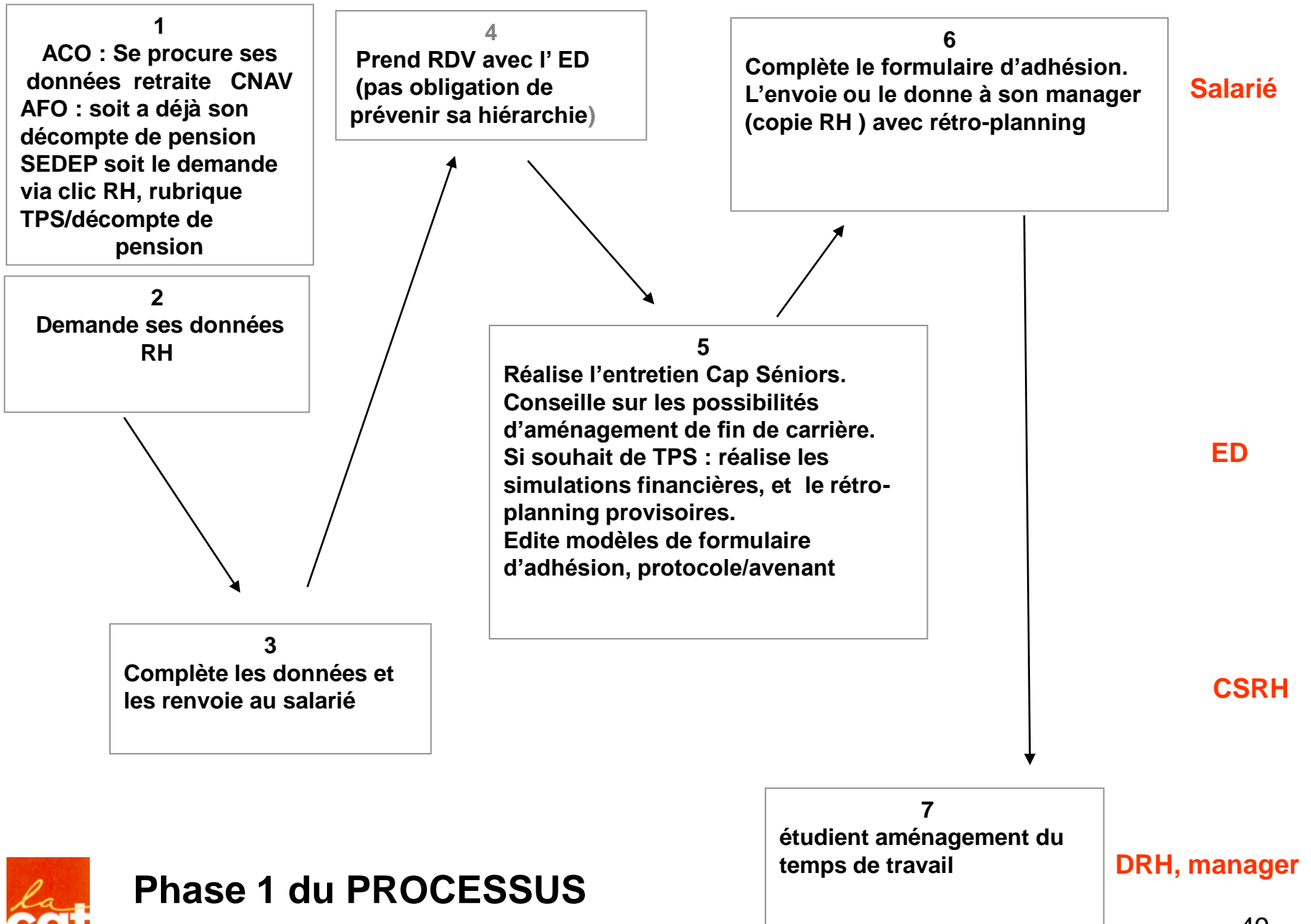
RAFP: indemnité compensatrice

Dispositions complémentaires

- Participation, intéressement et PEG
base de calcul: rémunération + sur-rémunération.
- Echelon exceptionnel:
les fonctionnaires en TPS continuent à être éligibles.
- AVMON au titre des accords sociaux 1990 et 1997(15 points) consolidation sur demande avant entrée dans le TPS.

La clause de sauvegarde

Dans l'hypothèse d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié dans le dispositif, le TPS pourra être prolongé au-delà de 3 ans.



Salarié

8
Convient d'un entretien avec manager/RH pour aménagement du temps de travail et finalisation du TPS

CSRH

11
Assure la mise en paye avant démarrage TPS

12
6 mois avant retraite, lance processus de sortie de fonction

7
étudiant aménagement

9
Entretien salarié/manager/RH
Accord aménagement temps de travail
Finalisation du TPS :signature entreprise/salarié : protocole/avenant et annexes

10
Envoi par courrier des originaux de l'ensemble du dossier au CSRH.

**RH
Manager**

Phase 2 du PROCESSUS



Sur les commissions de médiation locales

Les OS constatent une réticence à la mise en place des commissions de médiation locales.

Point acté:

La Direction demandera la création systématique au sein des établissements secondaires des commissions de médiation locale.

Conformément aux dispositions de l'accord, seuls les signataires participent à cette commission.

Concernant les formations de deux représentants par OS signataire, il sera demandé aux établissements secondaires de transmettre le nom des représentants concernés sur leurs périmètres, l'organisation de ces formations étant en cours de mise en œuvre.

Une première journée sera proposée sur un module sur la retraite, principes et mode de calcul avec un organisme extérieur, une seconde journée concernant la présentation de l'accord séniors et TPS sera organisée en démultiplication par les correspondants formés en DT et Divisions.

Le dispositif

Le Temps Partiel Aidé

Qui:

Fonctionnaires et contractuels de **55 ans ou plus.**

Possibilité de travailler à **temps partiel** avec un taux d'activité **égal ou inférieur à 80%** en limitant l'impact sur la retraite.

FTSA paye les cotisations comme un temps plein (à la hauteur de quatre trimestres). Le formulaire est:

http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/rh_formulairesfts/Temps_Partiel_Aide.jsp

Sur le passage en TPA

Rappel :

Pour un salarié qui est ou était déjà à temps partiel 80% et qui souhaite passer en TPA. Le passage en TPA est automatique suite à la demande du salarié...

Un formulaire spécifique est disponible dans Anoo
Aucun délai n'est exigible dans ce cas-là.

Point acté :

Les salariés qui étaient à temps partiel à 80% lors de leur demande de passage en TPA et qui auraient eu un refus de passage automatique bénéficieront d'une rétroactivité au 1er janvier.

Mécanisme de paiement des cotisations retraites

FT prend en charge:

soit directement , soit indirectement les

cotisations retraite, part salariale et part

patronale, de la sur-rémunération.

La retraite pour les fonctionnaires

- La pension civile pour les TPS non couplés avec la CPA
- Sur-cotisation prise en charge par FT dans le cadre du temps partiel et dans la limite de 4 trimestres.

NB: Si une personne a déjà sur-cotisé dans le cadre d'un temps partiel, cela est pris en compte dans la limite des 4 trimestres.

Versement éventuel au-delà de cette limite à l'intéressé d'une **indemnité compensatrice** égale à 15,3% du traitement indiciaire brut à temps plein.

Processus de rachat de trimestres

Rappel du processus

A l'occasion de l'entretien "cap seniors" réalisé dans les ED, l'entreprise fera des simulations de rachat pour chaque personne qui en fait la demande.

- Les salariés de droit privé doivent faire la demande simulation du coût de ce rachat auprès de la CNAV.

- Pour les fonctionnaires, la simulation du coût du rachat sera faite par les ED sur l'outil du SEDEP figurant sur anoo.

Au vu de ces simulations, le salarié intéressé déposera une demande écrite auprès de son DRH qui transmettra (avec les pièces justificatives : diplôme et années d'étude) à l'équipe d'expertise nationale qui pourra proposer de participer au financement après étude de la demande motivée du salarié (par exemple : raisons familiales, raisons de santé...).

Si la réponse est positive, la participation de l'entreprise au financement sera alors égale à la moitié du coût total du versement effectivement réalisé, dès lors qu'un tel versement est validé par le régime compétent (CNAV ou Fonction Publique) et que l'intéressé indique la date à laquelle il compte partir en retraite.

Cette participation financière est conditionnée à la présentation d'un justificatif du rachat des trimestres.

Le refus de participation de l'entreprise devra être motivé par son DRH auprès de l'intéressé.

Point acté.

La Direction mettra à disposition des salariés un formulaire sur la demande de prise en charge.

La retraite pour les fonctionnaires

La pension civile pour les TPS couplés avec la CPA.

La sur-cotisation prise en charge en totalité par FT.

La retraite pour les fonctionnaires

- **La retraite additionnelle (RAFP)**

Versement à l'intéressé d'une indemnité compensatrice de 1,1% du traitement indiciaire brut à temps plein.

La retraite pour les salariés de droit privé

Prise en charge de la totalité de la sur-cotisation par FT auprès de la SS et des régimes complémentaires obligatoires.

La situation a RSI.

■ Le nombre de salariés impacté par l'accord sénior (senior à partir de 45 ans) est de :

- 7240 au troisième trimestre 2009.

■ Le nombre de salariés potentiellement éligible au TPS est de :

- 995 en 2010.

- 1661 en 2010 et 2011.

- 2415 sur les trois ans de l'accord 2010, 2011 et 2012.

LES ACCORDS 1/2:

- CPA:

http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr/data/Public/calculer_ma_retraite/la_cpa/10722715614362.html

- GIP:

<http://www.info-retraite.fr/>

- Service des retraites poste et télécom:

<http://www.sedep-lannion.org>

- Service régime de la sécurité sociale CNAV:

http://www.retraite.cnav.fr/portal/Y_GP_NAT/Y_P_NAT_TECHNIQUE/Y_P_NAT_ACCEUIL

LES ACCORDS 2/2:

- Services des retraites de l'état:

www.pensions.bercy.gouv.fr/calculs/index.htm

- Services des retraites de l'état:

www.pensions.bercy.gouv.fr/calculs/index.htm

merci

