

Ouverture de la négociation « retraites séniors »

La première réunion de négociation concernant les conditions d'emploi, de maintien dans l'emploi et du départ en retraite des salariés séniors se tiendra jeudi 29 février.

Pour Force Ouvrière, notre objectif sera de définir des dispositions qui permettront de compenser les effets délétères de la réforme imposée à coup de 49/3 par un pouvoir politique déconnecté de la réalité du monde du travail.

Pour rappel, les estimations de l'impact du recul de deux années de l'âge légal de départ à la retraite mettent en avant la détérioration de la santé des salariés concernés.

En effet, s'il n'existe pas encore de données sur les conséquences de cette nouvelle réforme, celles qui ont été établies depuis la réforme de 2010 sont très claires et mettent en avant non seulement l'augmentation sensible des arrêts maladie mais aussi celle des salariés en situation de non-emploi pour la tranche d'âge des plus de 50 ans. Cela représente déjà un coût supplémentaire sur les caisses de l'assurance-maladie et de l'assurance-chômage, mettant en péril ces deux acquis sociaux.

C'est en prenant en compte ce contexte général que la délégation FO va aborder cette négociation.

Nous demanderons dans un premier temps que la direction nous démontre que les dispositions existantes en termes d'accompagnement de carrière des salariés de plus de 50 ans, mais aussi des retraites progressives sont réellement mises en œuvre.

- Maintenir l'emploi et les conditions des salariés de 50 ans et + (chapitre 6 – II de l'accord GEPP)
- Enrichir l'entretien professionnel d'un volet « seconde partie de carrière » (chapitre 6 – II – 1-2 de l'accord GEPP)
- Aménager les fins de carrière et la transition entre activité et retraite (chapitre 6- II -1-3 de l'accord GEPP)

En effet, à quoi serviraient des discussions en vue d'améliorer ces dispositions si celles-ci ne s'appliquent pas aujourd'hui !

Par ailleurs, suite au report de l'âge légal de départ à la retraite, nous souhaiterions connaître les dispositions mises en œuvre actuellement par la direction pour les salariés déjà entrés dans un dispositif de retraite progressive, ayant épuisé leur CET et/ou utilisé les 2 mois d'autorisation d'absence et/ou leurs Congés Payés et dont la date de départ se retrouve reportée.

Ensuite, nous poserons nos premières revendications en attendant de prendre en compte les intentions et/ou propositions de la direction :

- Allongement de deux à cinq ans de la période de retraite progressive et de trois à cinq ans pour le temps partiel aidé,
- Alignement du calcul de la prime de départ à la retraite sur les dispositions plus favorables des ordonnances de 2017 (pour rappel dans l'accord 96, il est similaire à celui de la prime légale de licenciement).

Pour Force Ouvrière, il va sans dire que tous les départs liés à ces dispositifs devront être compensés par des embauches en CDI, poste pour poste ou à défaut, emploi pour emploi.

Résister – Revendiquer - Reconquérir