



# IMPACT REFORME RETRAITES

## Suite des propositions de la Direction

31 août 2023

Le 10 juillet dernier, **FO alertait la Direction** sur l'urgence d'apporter une réponse à la situation particulière des salariés déjà engagés dans des mesures de fin de carrière pour lesquels l'âge légal de départ est différé après application de la réforme des retraites le 1<sup>er</sup> septembre 2023.



Dans notre tract du 21 juillet 2023, nous vous informions que dans le cadre de la négociation de l'accord GEPP, la Direction proposait d'assurer la continuité d'inactivité aux salariés ayant déjà quitté physiquement l'entreprise au 14 avril 2023 au titre du **DCAA**, du **CET Fin de carrière**, ou ayant **converti une partie de leur IDR en jours d'inactivité** (**voir le détail** des mesures proposées dans notre **tract du 21 juillet**).



Si ces mesures couvrent une partie des salariés concernés, **FO avait également revendiqué** que des solutions soient proposées aux salariés engagés dans un dispositif de fin de carrière mais n'ayant pas quitté physiquement l'entreprise au 14 avril 2023, notamment en mettant en œuvre par anticipation des mesures fin de carrière négociées dans « RELOAD », sans attendre la date d'application de l'accord relatif au nouveau statut social des salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## La Direction a donc fait le 23 août les propositions suivantes :

**1<sup>er</sup> cas** : salariés impactés par la réforme et ayant eu un **rétro-planning de départ validé et signé** avant la date de promulgation de la loi du 14 avril 2023

### ❑ Révision du rétro-planning global de départ pour proposer la meilleure articulation des différents dispositifs complémentaires suivants :

- Application anticipée des dispositifs d'accompagnement de la fin du parcours professionnel prévus dans l'accord de groupe relatif au statut des salariés du 10/02/2023 (Reload) :

- ✓ Conversion de l'IDR à 85% (contre 75% actuellement)
- ✓ Cumul des mesures de fin de carrière jusqu'à 36 mois (contre 30 mois actuellement)

- Maintien du préavis non travaillé (même s'il est effectué en 2024) conformément à la note SPIR du 5 Mai 2022

- Réouverture si nécessaire et selon les cas individuels de placements complémentaires sur le CET Fin de Carrière :

- ✓ Alimentation (rétroactive le cas échéant) par les primes (prime annuelle ou part variable) versées en avril ou juin 2023.
- ✓ Alimentation par anticipation du paiement des primes (prime annuelle ou part variable) versées en novembre et décembre 2023.
- ✓ Versement volontaire (maximum de 2.500 euros)
- ✓ Placement de jours restants (CP, RTT...)

- Prolongation de la durée du Temps Partiel Aidé jusqu'à la nouvelle date de départ en retraite.

**2<sup>nd</sup> cas** : salariés impactés par la réforme dont la **demande de rétro-planning avait été formulée (mais non validée)** dans l'attente de promulgation de la loi du 14 Avril 2023

### ❑ Révision du rétro-planning global de départ en permettant un choix aux salariés :

1- Décaler leur date d'entrée dans la première mesure de fin de carrière

#### OU

2- La révision du rétro-planning global de départ pour proposer la meilleure articulation des différents dispositifs complémentaires suivants :

- Application anticipée des dispositifs d'accompagnement de la fin du parcours professionnel prévu dans l'accord de groupe relatif au statut des salariés du 10/02/2023 (Reload) :

- ✓ Conversion de l'IDR à 85% (contre 75% actuellement)
- ✓ Cumul des mesures de fin de carrière jusqu'à 36 mois (contre 30 mois actuellement)

- Placements complémentaires sur le CET Fin de Carrière :

- ✓ Conversion des primes (prime annuelle ou part variable) versées en avril ou juin 2023
- ✓ Possibilité de versement volontaire (maximum de 2.500 euros) sur le CET Fin de Carrière
- ✓ Placement de jours restants vers le CET Fin de Carrière (CP, RTT...)

Pour **FO**, il était inconcevable que des salariés puissent être contraints, soit pour certains à un retour sur leur poste de travail, soit pour d'autres à devoir décaler leur départ, sans autre alternative, alors qu'ils étaient déjà officiellement identifiés dans un processus de fin de carrière.

## **Encore une fois, le bon sens l'a emporté !**

L'utilisation par anticipation de certaines mesures obtenues dans le cadre des négociations « RELOAD », démontre que le futur statut social des salariés applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 contient des avancées significatives permettant de mieux accompagner la fin de carrières des salariés.

La Direction s'est engagée par ailleurs à traiter au cas par cas d'autres situations particulières qui ne seraient pas couvertes. Vos représentants **FO** suivront avec attention ces traitements individuels ou collectifs.

