

Par ailleurs, les dispositifs de fin de carrière habituels devraient être maintenus: TPA accessible à partir de 57 ans et 55 ans pour les proches aidants, rachat de trimestres (12 trimestres ou maximum, les 2 premiers pris en charge à 100% et à 60% pour les 10 autres), retraite progressive (incompatible avec TPS et TPA).

### Accompagnement et mobilité

Toujours dans le cadre des négociations GEPP, la direction veut inciter les reconversions et les mobilités vers les filiales.

La direction a identifié trois catégories possibles pour chaque métier: décroissance, équilibre et tension (émergent).

En cas de reconversion professionnelle ou de mobilité au sein d'une filiale, l'entreprise envisage de proposer des primes variant de 5000 € à 15 000 €, selon la situation du salarié et la nature de la mobilité qui dépend de la catégorie du métier. De plus, l'entreprise souhaite établir une durée minimale de maintien sur le poste de 3 ans pour les nouveaux recrutés externes, ainsi qu'un repère de 3 ans pour les mobilités internes.

Les conditions d'accompagnement à la mobilité seront communiquées avant l'acceptation, avec un préavis moyen de 1 à 3 mois, sans dépasser 6 mois. L'objectif est d'atteindre 550 mobilités volontaires d'ici 2025, un chiffre qui pourrait être ajusté.

Les conditions d'accompagnement à la mobilité seront communiquées avant l'acceptation, avec un préavis moyen de 1 à 3 mois, sans dépasser 6 mois. L'objectif est d'atteindre 550 mobilités volontaires d'ici 2025, un chiffre qui pourrait être ajusté.

### L'avis de la CFTC

Les dispositifs de fin de carrière, tels que le Temps Partiel Activité (TPA), le Temps Partiel Senior (TPS), la retraite progressive et le rachat de trimestres, semblent offrir des solutions intéressantes pour accompagner les salariés vers la retraite. Cependant, une analyse critique révèle plusieurs lacunes et incohérences, qui méritent d'être soulignées.

Tout d'abord, la durée des dispositifs, bien que flexible, pose également question. Le TPA, avec une durée variant de 18 mois à 5 ans, peut sembler insuffisant pour ceux qui souhaitent une transition plus douce vers la retraite. Le TPS, sans maximum autre que l'âge limite, pourrait créer des situations où des salariés se retrouvent coincés dans un emploi à temps partiel sans perspective d'évolution.

En ce qui concerne la rémunération, le TPA et le TPS offrent des conditions qui, bien que favorables en théorie, peuvent ne pas suffire à compenser la réduction du temps de travail. Cette nouvelle version TPS impose une rémunération de temps travaillé de 70% puis 60% de temps. Le complément à 100% des cotisations retraite et la sur-rémunération en prime de 20% puis 10% peut sembler avantageux, mais cela ne prend pas en compte les réalités financières des salariés qui doivent, jongler avec des dépenses croissantes à l'approche de la retraite.

Enfin, les options de sortie, bien qu'elles soient variées, manquent de clarté et de flexibilité. La non cumulabilité du rachat de trimestres avec le TPA ou le TPS peut créer des frustrations pour ceux qui cherchent à maximiser leurs droits à la retraite. De plus, les restrictions d'âge pour le rachat de trimestres peuvent pénaliser les salariés de la fonction publique et du régime général qui souhaitent anticiper leur départ à la retraite.

En conclusion, bien que les dispositifs de fin de carrière visent à faciliter la transition vers la retraite, ils présentent des limitations qui pourraient entraver l'accès et l'efficacité de ces solutions pour de nombreux salariés. Une réévaluation des conditions d'entrée, de la durée et des options de sortie pourrait permettre de mieux répondre aux besoins des seniors en fin de carrière.

Notez toutefois que les négociations sont toujours en cours et la validation du projet nécessite la signature d'au moins deux des trois organisations syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CFE-CGC et CGT). Les propositions présentées ici ne présagent pas forcément de celles de l'accord final, qui sera soumis au vote.