



Accord relatif aux droits transitoires SAE Positionnement de la CGT

La réforme des retraites allonge à la fois l'âge de départ en retraite et le nombre de trimestres à cotiser pour obtenir une retraite à taux plein. Il faut désormais avoir au moins 64 ans en 2030 au lieu de 62 ans aujourd'hui et 172 trimestres cotisés (43 annuités) dès 2027 au lieu de 168 (42 annuités). Cette transition est rapide car tous les salariés nés après le 01/09/1961, donc ayant déjà 61 ans sont concernés.

La CGT dénonce la volonté du gouvernement d'imposer ce recul social alors que des solutions pour financer le système de retraite par répartition existent. D'autant plus que ce projet de société imposé n'est pas partagé par la majorité des citoyens.

Ni les salariés, ni l'entreprise ne sont responsables de cette réforme brutale dans son application, avec des conséquences immédiates pour les salariés expérimentés.

Le Compte Epargne Temps (CET) permet de cumuler des jours qui peuvent être posés juste avant de partir en retraite.

Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) permet d'aménager la période avant la fin de carrière, en diminuant son temps de travail sur toute la période ou en cumulant des jours sur son CET.

L'accord Travaux Pénibles (TP) permet à des salariés ayant effectué des travaux pénibles dans leur carrière d'obtenir une cessation d'activité anticipée, financée en partie par l'entreprise.

Des salariés qui avaient une date de fin de carrière déjà planifiée et qui sont en inactivité par les dispositifs du CET, du TPAFC ou des TP, se retrouvent contraints à devoir effectuer des trimestres supplémentaires pour obtenir une retraite à taux plein.

L'accord proposé vise à trouver des solutions pour que ces salariés ne réintègrent pas l'entreprise.

Pour les salariés en inactivité par TPAFC ou cumul CET, la direction propose de prendre en charge les trimestres supplémentaires selon un barème dégressif par trimestre, et fonction de l'utilisation ou pas par le salarié d'un demi-mois de son Indemnité de Départ en Retraite (IDR).

Le 1^{er} trimestre serait financé comme les précédents. Exemple : TPAFC à 80% toujours payé à 90%.

Les trimestres suivants auraient une décote de 20% avec financement par le salarié d'au moins un demi-mois de son IDR, ou de 30% sans ce financement, limitée à un paiement à 50%. Cette limitation ne concerne que les TPAFC à 60% après le 1^{er} trimestre et sans financement du salarié de son IDR. Exemples : à partir du 2^{ème} trimestre : TPAFC à 80% payé cette fois à 70% ou 60% suivant le financement ou pas par le salarié de son IDR ; TPAFC à 60% payé à 50% même sans financement par le salarié de son IDR.

Pour les salariés en inactivité par TP, la décote ne serait que de 10% ou 20% suivant le financement par le salarié de son IDR.

Pour les salariés toujours en activité et qui cumulent des jours en fin de carrière, la période d'activité serait prolongée dans les mêmes conditions (exemple : TPAFC à 80% payé à 90%) pour financer le décalage de l'inactivité permettant d'atteindre le nouvel âge de départ en retraite à taux plein.

Pour les salariés toujours en activité mais qui effectuent un temps partiel sur toute la durée de leur fin de carrière, le temps partiel serait prolongé dans les mêmes conditions jusqu'au nouvel âge de départ en retraite à taux plein.

Pour les salariés toujours en activité effectuant des travaux pénibles ou ayant choisi le cumul sur le CET, aucune prise en charge supplémentaire par l'entreprise n'est proposée.