

La CFDT signe

En signant ce nouvel accord, la CFDT pose la première « brique » du contrat de génération.

Penser à ceux qui quittent l'entreprise, ainsi qu'à ceux qui restent !

Cet accord s'intégrera dans sa globalité à l'accord intergénérationnel qui doit être mis en place avant septembre 2013. **Ces prochaines négociations auront vocation à faire progresser l'emploi de qualité pour les jeunes et à agir sur les questions de transmission des savoirs et des compétences entre les générations.**

Si la politique d'emploi du Groupe pour la période 2013-2015, n'affiche que 4 000 recrutements externes, avec la présence de 5 000 alternants en permanence, **l'engagement chiffré d'embauches en CDI d'alternants sera incontournable.**



La CFDT s'est engagée dans cette négociation et n'a rien lâché !

Forte de son expérience sur la mise en œuvre de l'accord actuel, la CFDT a été moteur et force de propositions tout au long de ces négociations. Elle a porté ses revendications jusqu'au bout et obtenu lors de la dernière séance (*voir détails au dos*):

- ↪ **L'amélioration du niveau de rémunération du TPS5** par l'attribution d'une prime complémentaire de 4 mois de SGB.
- ↪ Le **relèvement du seuil minimal** de rémunération pour les salariés en TPS3 ou TPS5.
- ↪ **L'accès aux nouveaux dispositifs** pour les salariés concernés par l'accord seniors actuel.
- ↪ **Une clause de sauvegarde** qui garantit, en cas d'allongement des durées de cotisations, **une prolongation en temps libéré.**
- ↪ **Et surtout,** la reconduction du **TPA, dès 55 ans,** par **tacite reconduction** sans limitation de durée (*jusqu'au départ en retraite ou l'entrée en TPS*). Les conditions de **sur-cotisation** sont identiques à celles du TPS.

Ce nouvel accord est applicable dès le 1er janvier 2013

La CFDT continuera à travailler pour sa mise en œuvre en participant activement à :

- ↪ La commission nationale de suivi et de mise en œuvre,
- ↪ La commission locale de suivi et de mise en œuvre au niveau de chaque Etablissement Principal,
- ↪ La commission locale de médiation au niveau de chaque Etablissement Secondaire.

**S'engager
et ne rien lâcher**

N'hésitez pas à contacter nos délégué-e-s locaux !

Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité France Télécom
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Le détail des dernières mesures obtenues par la CFDT :



- ↪ **L'amélioration du niveau de rémunération du TPS5** par l'attribution d'une prime complémentaire de 4 mois de SGB qui correspond ainsi à un taux de rémunération de **72 % sur 5 ans** :
 - Cette prime fera l'objet d'une décision de l'entreprise.
 - Elle sera versée à l'entrée du dispositif ou étalée dans le temps au choix du salarié.
- ↪ Le **relèvement du seuil minimal** de rémunération pour les salariés en TPS3 ou TPS5, à savoir :
 - Pour les non cadres : **1 650** euros bruts mensuels,
 - Pour les cadres : **2 300** euros bruts mensuels.
- ↪ **L'accès aux nouveaux dispositifs** pour les salariés concernés par l'accord seniors actuel (*):
 - Les salariés en TPI, :
 - Depuis le 1^{er} novembre 2012 peuvent opter, jusqu'au 31 janvier 2013, pour un TPS 5 au 1^{er} janvier 2013.
 - Suivi d'un TPS sur 3 ans rémunéré à 70% ou 75% pourront, à l'issue de leur TPI, choisir d'entrer dans la formule TPS 3 rémunérée à 75%.
 - Les salariés à plus d'un an de leur départ en retraite, qui avaient opté ou qui pourront opter au 1^{er} janvier 2013 pour un TPS sur 3 ans rémunéré à 70% ou 75%, pourront sortir de ces dispositifs et/ou rentrer immédiatement dans un dispositif de TPS 3 rémunéré à 75%, sans modification de leur date de départ en retraite. Ces dispositions transitoires pourront s'appliquer jusqu'au 31 mars 2013, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.
 - Les salariés n'ayant opté pour aucun dispositif et éligibles à un départ en retraite avant 2018 pourront bénéficier du nouveau TPS 3 formule 75 %.

(*) Les cas particuliers feront l'objet d'un examen en commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

Mais aussi:

- ↪ **Une clause de sauvegarde** qui garantit, en cas d'allongement des durées de cotisation ou de modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié en TPS3 ou TPS5, **une prolongation en temps libéré**.
- ↪ Les salariés en TPS d'un des dispositifs ne pourront se voir **imposer un niveau de contraintes** égal à celui des salariés à temps plein dans l'entreprise (*samedi, contraintes du soir, ...*), et un équilibre avec leur temps de travail sera recherché.
- ↪ Les **avantages monétaires** attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990 et 1997 pourront être **pris en compte préalablement** à leur entrée en TPS3 ou TPS5.
- ↪ Possibilité d'améliorer le niveau de retraite, en retenant une date de départ en retraite plus tardive sans toutefois pouvoir excéder **quatre trimestres de surcote**, pour les salariés à situation spécifique (*poly-pensionnés, part de carrière significative effectuée à temps partiel, consolidation d'indices, ...*).
- ↪ En matière d'accompagnement financier, **la décision 51** permettant l'octroi d'une prime de 0 à 24 mois de SGB lors du départ en retraite perdue pour les TPS3 et TPS5. Elle conserve son **caractère aléatoire** répondant à des problématiques individuelles. Toutefois certains critères sont préconisés au niveau national : retraite inférieure à 1200 € bruts ; situation familiale dont ascendants et descendants à charge, charges dont crédit immobilier en cours, ...

