

 Cfdt:CHEMINOTS
MANUTENTION FERROVIAIRE

LA CFDT CHEMINOTS MANUTENTION FERROVIAIRE A SIGNE L'ACCORD RELATIF À LA GESTION DES FINS DE CARRIÈRES L'EMPLOI DES SENIORS : UN ENJEU DE SOCIÉTÉ !

EN FRANCE L'EMPLOI DES SENIORS :

Seul un.e senior.e sur trois (60-64 ans) est en activité au moment de partir en retraite, ce qui nous situe très en-dessous de la moyenne européenne. C'est vers un changement des mentalités que nous devons aller collectivement : un.e senior.e n'est pas un poids, mais une chance, un investissement ! Dès à présent, des mesures sont possibles pour favoriser cette évolution.

La CFDT défend ainsi l'instauration d'un dialogue social spécifique sur l'emploi et le travail des senior.es, dans la branche de la Manutention Ferroviaire et ses entreprises, avec obligation de négocier. Le constat est aujourd'hui sans appel : en ne reposant que sur la bonne volonté de quelques entreprises, ce sujet n'avance pas. Nous avons donc besoin d'un cadre contraignant. Ainsi, les entreprises concluant un accord bénéficieraient d'aides financières, les autres seraient, à terme, sanctionnées par une amende. Un tel dispositif permettrait alors d'éviter que seuls les salarié.es de grands groupes bénéficient de mesures spécifiques aux senior.es.

La CFDT revendique également la mise en place d'un « rendez-vous professionnel à 45 ans » systématique, appuyé par le Conseil en évolution professionnelle. Cet entretien servirait à prévenir l'usure professionnelle, ou encore, à trouver une formation et pourrait conduire à réaliser un bilan de compétences financé **(obtenu par la CFDT dans le cadre de cet accord)**.

La CFDT n'oublie pas non plus celles et ceux qui, à l'approche de la retraite, ne sont plus en emploi. Pour les demandeurs et demandeuses d'emploi de longue durée de plus de 50 ans, la CFDT revendique un accompagnement renforcé et personnalisé, sur le modèle de l'expérimentation menée avec les partenaires sociaux par le Conseil régional de Normandie, impliquant l'engagement des entreprises du territoire **(obtenu par la CFDT dans le cadre de cet accord)**.

LA CONTRIBUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE À LA GESTION DES FINS DE CARRIÈRES AU SEIN DE LA BRANCHE DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE :

En attendant que ces revendications CFDT se concrétisent toutes, voici ce que nous avons négocié dans cet accord applicable depuis le 27 février 2023 :

- ➔ Qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi. Facilitation de l'intégration des jeunes et améliorations de la gestion des âges. Par la dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité à être acteur de son parcours professionnel.
- ➔ Facilitation De l'accès aux dispositifs de formation continue.
- ➔ Sécurisation des parcours professionnels.
- ➔ Bilans de compétences en cas de désinsertion professionnelle.
- ➔ Appui au développement du tutorat (En priorité pour les salariés de plus de 50 ans).
- ➔ Entretien professionnel dit « de seconde partie de carrière » pour les salariés à partir de 45 ans.
- ➔ **L'accompagnement des salariés dans leur démarche en vue de leur départ à la retraite.**
- ➔ **Réactualisation des taux et du tableau des indemnités de départ à la retraite.**



TABLEAU RÉACTUALISÉ DES INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE SUITE À L'ACCORD DU 27 FÉVRIER 2023

A noter : Chaque salarié relevant du code du travail peut avoir droit à une indemnité de départ en retraite. Elle résulte d'un accord entre les syndicats et le patronat de 1977 étendu par une loi de 1978. Dans le cas présent les barèmes ont été améliorés par des négociations entre partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche de la Manutention Ferroviaire.

ANCIENNETÉ	INDÉMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE	ANCIENNETÉ	INDÉMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE	ANCIENNETÉ	INDÉMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
0 < ou = ancienneté < 8					
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois	20 < ou = ancienneté < 21	3.00 mois	31 < ou = ancienneté < 32	4.65 mois
10 < ou = ancienneté < 11	1.5 mois	21 < ou = ancienneté < 22	3.15 mois	32 < ou = ancienneté < 33	4.80 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1.65 mois	22 < ou = ancienneté < 23	3.30 mois	33 < ou = ancienneté < 34	4.95 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1.80 mois	23 < ou = ancienneté < 24	3.45 mois	34 < ou = ancienneté < 35	5.10 mois
13 < ou = ancienneté < 14	1.95 mois	24 < ou = ancienneté < 25	3.60 mois	35 < ou = ancienneté < 36	5.25 mois
14 < ou = ancienneté < 15	2.10 mois	25 < ou = ancienneté < 26	3.75 mois	36 < ou = ancienneté < 37	5.40 mois
15 < ou = ancienneté < 16	2.25 mois	26 < ou = ancienneté < 27	3.90 mois	37 < ou = ancienneté < 38	5.55 mois
16 < ou = ancienneté < 17	2.40 mois	27 < ou = ancienneté < 28	4.05 mois	38 < ou = ancienneté < 39	5.70 mois
17 < ou = ancienneté < 18	2.55 mois	28 < ou = ancienneté < 29	4.20 mois	39 < ou = ancienneté < 40	5.85 mois
18 < ou = ancienneté < 19	2.70 mois	29 < ou = ancienneté < 30	4.35 mois	40 < ou = ancienneté < 41	6.00 mois
19 < ou = ancienneté < 20	2.85 mois	30 < ou = ancienneté < 31	4.50 mois	41 < ou = ancienneté < 42	6.15 mois
				42 < ou = ancienneté < 43	6.30 mois
				43 < ou = ancienneté + 0.15 par année d'ancienneté supplémentaire	

LA FIN DE CARRIÈRE, UN TEMPS À REPENSER :

Ne plus être en activité du jour au lendemain est, pour beaucoup de travailleurs et travailleuses, un changement brutal. Pour la CFDT, plutôt qu'une rupture, le passage à la retraite peut être organisé pour devenir une transition progressive. Aménager son temps de travail en fin de carrière avec plus de liberté, c'est une question de bien-être, y compris au travail. Des dispositifs existent et nécessitent d'être renforcés. Par exemple: la retraite progressive, revendiquée par la CFDT, ou du temps partiel avec maintien en partie du niveau de rémunération pour les senior.es. Et si la CFDT a toujours été défavorable à une mesure d'âge uniforme, c'est qu'au-delà d'être injuste, elle ne laisse pas le choix du moment du départ à la retraite.

Enfin, la CFDT revendique la création d'un Compte Épargne Temps Universel (Cetu), qui consisterait en un aménagement du temps de travail tout au long de la vie professionnelle, en fonction des temps de vie, et pourrait ainsi concerner la fin de carrière (pour aménager un temps partiel ou un départ en retraite anticipé par exemple).

IL EST POSSIBLE D'AGIR DÈS À PRÉSENT SUR L'EMPLOI DES SENIOR.ES ET LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ, LA CFDT LE DÉMONTRE EN FAISANT DES PROPOSITIONS CONCRÈTES, PARTANT DE LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES. COMME REPRIS DANS SON COURRIER DE JUILLET 2023, PORTANT SUR CE SUJET ET ADRESSÉ AU SYNDICAT PATRONAL DE LA BRANCHE.

VOS RESPONSABLES NATIONAUX
Eric FERNANDEZ : 06 14 96 41 13 || eric.fernandez@cfdtcheminots.org
Diadié DIAKHITE : 06 34 24 76 38 || diakhite@free.fr

