

Négociation Accord Seniors – Demandes de la CFTC CASA

Mesures sur l'évolution de carrière pour les 45 ans et plus

- **Plus de reconnaissance** (augmentations, promotions, autonomie, missions) : prévoir un suivi spécifique
- **Redorer l'image des seniors** : prévoir une action de communication
- **Aide renforcée à la mobilité après 50 ans et quotas de seniors** dans les embauches et les mobilités : dispositif particulier d'accompagnement et quotas
- **Proposer des missions de 6 mois à 3 ans en France/Etranger à des salariés en fin de carrière en recherche d'une mobilité** : reprendre le dispositif de « Destinations Internationales » et le développer
- **Organiser la transmission des compétences** : dispositif mentorat/tutorat à formaliser
- **Entretien professionnel adapté à 45 ans et tous les 5 ans ensuite**

Dix mesures concrètes sur les aménagements de fin de carrière

Pour les 55 ans et plus, améliorer la qualité de vie au travail

1. **Télétravail renforcé** : 3 jours/semaine en moyenne (forfait annuel de 126 jours)
2. **Temps partiel bonifié dès 55 ans (au lieu de 60 ans) et sans obligation de partir dans les 2 ans à la retraite** : 80% payé 90 % + mise en place de la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein à la retraite complémentaire (cf. circulaire Arrco/Agirc, le prévoyant pour les cadres en forfait jours)

A partir de 60 ans, développer la retraite progressive

3. **Faciliter l'accès à la retraite progressive avec possibilité de cotisation à la retraite complémentaire sur la base d'un temps plein à la charge de l'employeur** (idem Amundi sur la prise en charge des cotisations à temps plein pour le temps partiel aidé)

Améliorer l'information des salariés en fin de carrière

4. **En interne CASA : un interlocuteur RH dédié** (existe dans les filiales), **des outils de calcul** pour optimiser sa date de départ en CFC/Retraite, **un bilan de fin de carrière à partir de 58 ou 59 ans** et un **guide pour les futurs Retraités** adapté au contexte CASA (existe dans les filiales)
5. **En externe CASA : maintien du stage de préparation à la retraite et amélioration de la prise en charge des prestations de Mondial Assistance** : maintien de la prise en charge à 100% des services de Mondial Assistance déjà à 100% et prise en charge à 80 ou 90% pour les services actuellement à 50% (on peut puiser dans les réserves prévoyance ou dans les excédents)

Améliorer les dispositions existantes dans l'accord CET

6. **Alimentation possible du CET/CEE par du salaire, jusqu'à 2 mois bruts par an** (idem CAGIP)
7. **Possibilité de majorer son CFC avec acompte de l'indemnité de départ à la retraite** (existe dans les CR, chez CAGIP et chez CAAS)
8. **Amélioration de l'abondement sur le rachat de cotisations à la retraite de base**, soit 25% contre 15% actuellement (25% était prévu dans l'accord Transformons ensemble)
9. **Abondement dédié au transfert de 10 jours CET au PERCOL**, par exemple 10% des sommes transférées (cela représente en moyenne 200 € par salarié)

Développer le mécénat de compétences, particulièrement en fin de carrière

10. **Une journée par semaine pour les plus de 55 ans** (contre une journée par mois prévue pour tous les salariés) et **en temps plein ou couplé à de la retraite progressive pour les plus de 60 ans** (idem Amundi)

A la retraite : **tarif santé adapté pour les personnes qui ne sont pas en couple** (pérenniser et informer les salariés lors du départ en retraite)