



Négociation GEPP fin

☎ 0387207536 / 0608756243

Web <http://tdf-UNSA.org>

Le 15 janvier 2025

Une dernière réunion de négociation entre la direction et les Organisations Syndicales sur un nouvel accord GEPP pour accompagner notamment les réorganisations en cours et à venir, à eu lieu le 19 décembre. La direction a proposé un projet d'accord GEPP complet sur la base de ses orientations proposées lors de la première réunion et des propositions des organisations syndicales (voir les demandes de l'UNSA dans les tracts des 3 et 12 décembre).

L'UNSa se félicite que nombre de ses propositions innovantes aient été prises en compte (par exemple l'utilisation du CET ou de la prime de départ à la retraite en fin de carrière). Le travail de fond mené par ses négociateurs a payé.

Les principales mesures et évolutions de l'accord GEPP sont les suivantes :

1 Le recrutement externe

- Favoriser l'embauche des plus de 50 ans, des moins de 35 ans, des travailleurs en situation de handicap
- Favoriser la cooptation (versement de primes)
- Développer les parcours d'intégration (entrée dans l'entreprise, parrainage, entretiens de suivi, ...)
- Favoriser le temps partiel choisi

2 Mobilités internes

- La définition d'une mobilité dite « de transition professionnelle » dans le cas d'une suppression de poste liée à une réorganisation. Dans ce cadre, le salarié bénéficiera d'un accompagnement spécifique (mission, recherche de solution pérenne)
- *A noter que la direction n'a pas souhaiter donner suite à la demande de l'UNSA d'une prime « de précarité » dans le cas d'une telle mobilité de transition*
- Un budget spécifique pour accompagner les salariés en mobilité
- Une réévaluation des primes liées à la mobilité projet
- Des mesures d'accompagnement :
 - En amont de la mobilité : période découverte
 - Des mesures salariales dans le cas d'une évolution de responsabilité
 - L'accompagnement à la mobilité géographique (recherche de logement, logement provisoire, déménagement, prime d'installation, participation partielle au loyer pendant 3 ans, recherche d'emploi pour le conjoint)
 - L'accompagnement à la mobilité sans changement de résidence principale (frais d'hébergement ou frais de mission pendant 3 ans, télétravail, prime d'accroissement de temps de trajet, aide à l'acquisition d'un véhicule propre, prime d'utilisation du véhicule personnel, ...)
- Localisation des postes à dimension nationale sur tout site TDF accueillant suffisamment de salariés

3 - La formation

Après nos demandes répétées en CSE, en commission et en négociation, la direction a entendu nos demandes à savoir :

- Une cartographie des compétences clés à TDF
- Une cartographie des emplois
- Les passerelles métiers

Afin que chaque salarié puisse se positionner et identifier ses possibilités d'évolution.

De plus, un budget spécifique de 400k€ sera mis à disposition pour dynamiser les mobilités :

- l'acquisition de compétences nouvelles pour les salariés réalisant une mobilité sur un poste pérenne ;

- Mettre en place un parcours de formation spécifique pour les postes en reconversion proposés aux collaborateurs;
- Accompagner les salariés dont le poste serait impacté du fait d'un projet d'évolution d'organisation dans l'acquisition des compétences nécessaires à leur mobilité interne ou externe dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.

L'UNSa regrette que la direction n'ait pas pris en compte ses demandes spécifiques liées au maintien des seniors dans l'emploi (adaptation des tâches, mission pour libérer son poste, formations).

3 – Mobilité externe

Des mesures d'accompagnement dans le cas des projets externes bien définis :

- *Projets d'engagement personnel* (création d'entreprise d'activité associative ou accompagnement d'un proche)
 - Être positionné sur une activité sensible
 - Accompagnement par un prestataire de la préparation du projet
 - Prise en charge du coût d'une formation (jusqu'à 4000€)
 - Accompagnement financier en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle
- *Projet de reconversion professionnelle*
 - Accompagnement par un prestataire dans le parcours de reconversion
 - Prise en charge du coût d'une formation (jusqu'à 5000€ abondé dans le CPF)
 - Accompagnement financier en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle
- *Projet professionnel au sein d'une autre entreprise*
 - *Projet Horizon Pro* : trouver un CDI dans une entreprise externe
 - Dans le cadre d'une réorganisation,
 - Prime de 15k€ lors de la démission
 - *Mobilité volontaire sécurisée* : activité dans une autre entreprise pendant une durée déterminée
 - Dans le cadre d'une réorganisation
 - Durée de 8 mois maximum
 - Si le salarié ne réintègre pas TDF à l'issue, prime de 8k€
 - *Mobilité vers ITAS*
 - Prime exceptionnelle pour compenser les différences de conditions sociales (participation, ARTT et jours TDF, mutuelle,)

4 – Fin de carrière

- Evolution du dispositif de Temps Partiel de fin de Carrière (TPFC) ouvert à tout salarié dont le départ en retraite à taux plein interviendrait dans les 24 mois
 - Durée de 6 à 24 mois
 - Typologie 1 : temps partiel à 75% sur toute la période, rémunéré 85%
 - Typologie 2 : temps plein à 100% la première moitié de la période payé 80%, puis 0% la seconde moitié payé 75%
 - Prise en charge par TDF des cotisations retraite à taux plein
- Possibilité d'utilisation du CET avant le départ à la retraite, y compris en cumul avec le TPFC à certaines conditions
- Possibilité d'utiliser en anticipation l'indemnité de départ à la retraite pour :
 - Compléter la rémunération pendant le TPFC,
 - Anticiper son départ de TDF sous forme de dispense d'activité rémunérée

Au regard de la prise en compte de certaines de ses demandes, et de l'intérêt global de l'accord pour l'ensemble des salariés de TDF, l'Unsa a décidé de signer cet avenant à l'accord GEPP

L'Unsa à votre écoute !