

Et si on parlait de CET Fin De Carrière

Revendications concrètes **FO**

FO demande de façon officielle à la Direction d'EDF l'ouverture de négociations sur la création d'un nouveau compte épargne temps (CET) qui pourrait porter le nom de « CET Fin De Carrière » en plus du CET actuel qui remporte un véritable succès auprès des salariés depuis sa création en 2008.



Pourquoi un CET Fin De Carrière ?

De nouveaux défis industriels, commerciaux et sociaux nous sont annoncés pour les années à venir. Nous sommes convaincus que les salariés feront le maximum pour pouvoir relever les nombreux défis qui se présentent à eux. Pour y faire face en toute sérénité, **FO** revendique la création de ce nouveau « CET Fin De Carrière ».

En raison d'une charge de travail importante de nombreux salariés ne sont pas en mesure de prendre l'intégralité de leurs jours de congés, le CET FDC offrirait une solution innovante permettant aux salariés d'épargner davantage de jours de repos qui seraient disponibles en fin de carrière. Ce nouveau dispositif permettrait de **répondre efficacement aux enjeux de santé sécurité de la fin de carrière** pour des salariés qui pourraient être « usés » par des **métiers exigeants physiquement et/ou psychologiquement**.

Quelles sont les revendications de **FO** ?

- Le CET FDC ne pourrait être activé qu'en fin de carrière
- Le CET FDC n'aurait pas de plafond
- Le CET FDC ne serait pas monétisable
- Le CET FDC serait abondé de façon progressive par l'employeur en fonction de l'âge du salarié
- Possibilité de transférer 1 an du CET actuel vers le CET FDC
- Cela permettrait aux salariés de pouvoir partir en en meilleure santé avant la mise en inactivité officielle
- Ce dispositif constituerait un élément d'attractivité et de fidélisation important pour les nouveaux salariés qui ont ou vont rejoindre les IEG dans les années à venir.



La mise en place brutale et injuste de la réforme des retraites en 2023 a eu pour conséquence de diminuer les cotisations patronales pour les salariés embauchés après le 01 septembre 2023. Il nous paraît donc important d'offrir de nouveaux droits aux salariés qui ne bénéficieront pas du régime de retraite des IEG et à ceux qui ont été embauchés avec un contrat social attractif (mise en inactivité après 37,5 années de cotisation) et qui ont vu les différentes réformes des retraites allonger sans cesse leur durée de cotisations pour s'aligner sur le régime général.