

# Valorisation des fins de carrière

## Et si on innovait ?

L'emploi et la valorisation de l'expérience des seniors sont devenus depuis quelques années une question de plus en plus sensible compte tenu des orientations stratégiques d'EDF. La déstructuration de l'entreprise associée aux suppressions d'emplois laisse sur le bas-côté de nombreux salariés expérimentés et socialement engagés. Pour toutes ces raisons, FO souhaite une négociation sur l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

### Accord compétences, oui, mais...

Dans l'accord compétences, EDF propose à ses salariés en fin de carrière (3 ans avant l'ouverture des droits à la retraite) de choisir un départ anticipé avec une rémunération de 70 % du salaire antérieur jusqu'au départ en retraite.

Ce dispositif n'a pas été attractif pour les populations éligibles. Le niveau de rémunération de ce dispositif est probablement un des motifs du faible succès, mais n'est certainement pas le seul. **La transition entre l'emploi dans l'entreprise et l'inactivité peut également être un frein pour ces populations d'agents.**

### Mécénat de compétences.

FO propose, en complément de l'accord compétences, d'offrir aux salariés concernés la possibilité de s'orienter vers des possibilités de mécénat de compétences spécialement conçues avec les acteurs des secteurs associatifs.

En quoi cela consiste-t-il ? Le salarié, remplissant les conditions d'éligibilité, bénéficie du maintien de son salaire et de 100 % des charges sociales, tout en exerçant une activité au service de la collectivité par le biais du monde associatif.

Qui pourrait être éligible ? Tout salarié en fin de carrière ayant, soit une ouverture de droits à 3 ans de la retraite, soit étant en sous-charge professionnelle à moins de 5 années du départ de l'entreprise.



## Un dispositif équilibré

EDF décide de la stratégie industrielle et sociale et est donc responsable de leurs conséquences.

Sa responsabilité est aussi de mettre en œuvre des dispositions permettant d'accompagner sa stratégie afin de pallier les problèmes qui y sont liés.

Le mécénat de compétences est un outil pour lequel tous les acteurs peuvent y trouver un intérêt.

### Pour l'entreprise

- EDF accélère le départ de ses salariés, en plein accord avec eux et à des conditions financières particulièrement intéressantes. Plutôt que de rémunérer à 70 % un salarié ayant quitté les effectifs, EDF déduit 66 % de la rémunération du salarié.
- EDF renforce ses liens avec le secteur associatif, et ce, dans une relation de long terme.

### Pour le salarié

- Il bénéficie de l'intégralité de son salaire tout en exerçant une action au service de la collectivité.
- Cette période de mécénat de compétences constitue une période de transition entre son emploi dans l'entreprise et sa période formelle d'inactivité.

---

## *Le mécénat de compétences à la portée de chaque salarié*

---

### Pour le secteur associatif

- Il bénéficie d'une main-d'œuvre gratuite
- Il dispose de salariés ayant des compétences reconnues et motivées.



### Une solution socialement responsable

La transformation de l'entreprise a un impact important sur les emplois et plus particulièrement sur les salariés en deuxième partie de carrière.

Ces impacts se traduisent le plus souvent par une augmentation des Risques Psycho Sociaux car, pour de nombreux salariés, les réorganisations ne leur permettent plus de trouver réellement leur place dans l'entreprise.

Peu d'évolution des rémunérations, pas de perspective d'avenir pour la fin de leur carrière, sont autant d'éléments que la Direction doit prendre en compte pour y apporter des solutions réalistes.

**EDF pratique le mécénat de compétences dans le cadre de sa politique RH-RSE.**

**FO demande à aller plus loin en proposant des solutions réalistes et valorisantes.**

**Le mécénat de compétences est une solution qui contribuera à démontrer qu'EDF peut avoir une approche réellement socialement responsable à travers des solutions concrètes vis-à-vis de son personnel.**