

S.E.R.P.N – 27370 LE THUIT DE L'OISON

202510017

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU BUREAU SYNDICAL

L'an deux mil vingt-cinq le 14 octobre à 17h30, les membres du Bureau, légalement convoqués, se sont réunis en salle de réunion du siège social au Thuit de l'Oison, sous la présidence de Mr Dominique MEDAERTS.

Nombre de membres :

En exercice : 16

Présents : 9

Votants : 9

Etaient présents :

M. Dominique MEDAERTS

M. Jean-Baptiste VOISIN

M. Gérard PLESSIS

M. Jean-Louis LOIR

Mme Laurance BUSSIERE

M. Hugues BOURGAULT

M. Yann LOLLIER

M. Jean-François LEFEBVRE

M. Vincent MOENS

Absents excusés :

M. Fabien ARTAUD

Mme Marie-Hélène METTAIS

M. Claude GENCE

Mme Maria DUFROY

Absents:

M. Bertrand PECOT

M. Joël DEWULF

M. Joël TEMPERTON

Secrétaire de séance : M. Hugues BOURGAULT

Objet : Participation du SERPN pour maintien à 100% des cotisations retraite pour un salarié en retraite progressive **M. le Président rappelle à l'assemblée le principe de la retraite progressive.**

La retraite progressive permet à un salarié en fin de carrière de réduire son temps de travail tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Pour l'employeur, ce dispositif présente plusieurs avantages :

- **Transmission progressive des compétences**

- Le salarié reste en poste à temps partiel, ce qui facilite le **tutorat** et le **transfert de savoir-faire** vers les plus jeunes.
- Évite les pertes de compétences liées à un départ brutal.

- **Souplesse dans la gestion des effectifs**

- Permet d'**anticiper le remplacement** du salarié partant à la retraite.
- Offre une transition douce entre générations sans rupture d'activité.

- **Réduction des coûts salariaux**

- Le salarié passe à temps partiel, ce qui diminue la **masse salariale**.
- L'entreprise bénéficie encore de son expertise à moindre coût.

- **Amélioration du climat social**

- Montre que l'entreprise est **attentive à la qualité de vie** des seniors.
- Peut renforcer l'**image sociale** et la **fidélisation des collaborateurs**.

- **Réduction des risques liés au vieillissement au travail**

- Alléger la charge de travail du salarié senior peut réduire l'**absentéisme**, la **fatigue** et les **arrêts maladie**.

- **Atout pour la marque employeur**

- Valoriser la retraite progressive peut être perçu comme une **politique RH responsable** et attirer des profils sensibles aux conditions de fin de carrière.

Enfin, maintenir les cotisations retraite à 100% comme si le salarié était à temps plein permet :

- **Attractivité et fidélisation des seniors**

- Mesure incitative pour que les salariés expérimentés restent plus longtemps dans l'entreprise.
- Valorise la politique sociale et RH de l'employeur (*image de marque responsable et attentive au bien-être des seniors*).

- **Transmission optimisée des compétences**

- Les seniors acceptent plus volontiers la retraite progressive si leur future pension n'est pas pénalisée.
- L'entreprise sécurise la **continuité des savoir-faire**.

- **Gestion souple des fins de carrière**

- Permet d'aménager une sortie progressive sans que le salarié y perde financièrement à long terme.
- Moins de départs brusques = meilleure anticipation du renouvellement des effectifs.

- **Climat social et engagement**

- Le salarié se sent reconnu et soutenu par son employeur.
- Cela favorise la **motivation** et réduit les risques de désengagement en fin de carrière.

- **Responsabilité sociétale (RSE)**

- Cette pratique illustre un **engagement concret** en faveur de l'emploi des seniors.
- Peut être valorisée dans les rapports RSE ou les négociations avec les partenaires sociaux.

Après en avoir délibéré à l'unanimité, les membres du bureau **AUTORISE** la participation du SERPN pour maintenir à **100%** les cotisations retraite des salariés en retraite progressive.

Ainsi délibéré les jour, mois et an susdits.
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,
LE PRESIDENT,

