

Négociation GPEC 2016-2018

3ème réunion



GROUPE SANEF

PARCOURS
—CARRIÈRE

RETRAITE—

Délégation CFDT : Cécile AZE (SE A14) Marc BENIER (SAPN) Dominique LAQUERRIERE (Bip&Go) Lionel LEROY (SAPN)

La troisième réunion de négociation GPEC ou GEPP (c'est la nouvelle appellation depuis le 1^{er} janvier 2016, introduite par la loi REBSAMEN) a eu lieu le vendredi 12 février à Reims.

Une première partie de la réunion a été consacrée à la lecture d'un projet d'accord sur l'évolution des métiers qui est une synthèse de tout ce qui a été dit depuis le début des négociations. Rappelez-vous ! La cartographie des métiers/emplois, les entretiens professionnels, le plan d'actions personnalisé, la formation avec tous les outils qui la composent (CPF, CIF), la période découverte d'autres métiers etc... Bref, tout ce que les tracts CFDT vous ont déjà exposé.

Pré-retraite – Retraite progressive – Rachat de trimestres – Abondement indemnité départ en retraite – Aide à la constitution dossier de retraite

Une deuxième partie portait sur l'accompagnement de fin de carrière, la direction est venue avec de nouvelles propositions. La CFDT a également présenté ses revendications. La CFDT veut mettre toutes les chances de son côté afin qu'un dispositif de pré-retraite soit mis en place dans toutes les entreprises du groupe Sanef. C'est pourquoi elle a tenu à faire des propositions réalistes et équitables. Il faut tenir compte du fait que ce thème n'est qu'une partie de l'accord GPEC. Même si ce sujet est cher à la CFDT, il faut toutefois avoir une vue d'ensemble et ne pas négliger les autres chapitres qui concerneront les salariés qui vont rester dans l'entreprise. Pour la CFDT, l'approche entre les différents sujets traités en GPEC doit être juste et proportionnée ! C'est dans cet état d'esprit qu'elle a exposé ses revendications.

Pré-retraite

La direction est venue avec deux scénarii. Le premier touche les salariés ayant cumulé *5 ans de travail posté ou modulé /nuit / astreinte dans les *10 ans précédant la signature de l'accord sous la condition d'avoir *15 ans d'ancienneté. Alors, ils pourraient partir six mois avant l'âge légal de la retraite avec un maintien de salaire à 40% (salaire de référence : rémunération moyenne brute des 12 derniers mois). L'entreprise prend à sa charge les cotisations sociales retraite. Le second scénario prévoit d'élargir le panel des bénéficiaires sans autres précisions, mais dans ce cas, le départ ne pourrait se faire que 3 mois avant l'âge légal. Les autres données restent communes aux deux propositions (40%, 15 ans d'ancienneté, etc...).

Des propositions CFDT, réalistes et justes

Avantage pour Sanef : évite la taxe de 50% due à loi Fillon de 2008
Avantage salarié : reste lié à l'entreprise

La CFDT propose que la retraite anticipée se fasse avec suspension du contrat de travail et non pas avec rupture. Sur ce point la direction est en phase avec la CFDT puisque ses scénarii incluent cette notion. Ainsi, le pré-retraité continue à faire partie des effectifs et à ce titre, l'employeur doit continuer de payer les cotisations sociales afférentes. Lié à l'entreprise par son contrat de travail, le pré-retraité continuera à bénéficier de la mutuelle, du badge liber't loisir etc. La CFDT préconise le maintien d'au moins 80% du salaire brut dont la référence serait la moyenne brute des 12 derniers mois. Si le salarié a eu une longue période d'absence sur ce laps de temps, alors il faut prendre en compte l'année précédente ou à défaut, une année que le salarié a effectuée dans sa totalité. **C'est une question d'équité.** Pour la CFDT, le départ anticipé doit pouvoir avoir lieu au moins 18 mois avant l'âge légal de départ en retraite à condition que le salarié soit âgé d'au moins 58 ans et qu'il bénéficie d'une ancienneté de 5 ans minimum dans le groupe (par exemple : 2 ans chez Sanef et 3 ans chez Bip&Go). **C'est une proposition réaliste !** Au moment de son passage de pré-retraité à retraité, l'ex salarié touchera son indemnité de départ en retraite en respectant les conventions de chaque entreprise en la matière.

Pour la CFDT, l'abondement de l'indemnité de départ en retraite ne doit pas concerner les pré-retraités, ceci dans le souci d'être juste par rapport aux salariés qui ne bénéficieront pas du dispositif. En effet, les salariés dans ce cas n'auront que l'abondement comme gratification. Concernant la « cible » des salariés qui pourraient prétendre intégrer le dispositif, la direction a l'air d'avoir une proposition dont l'éventail serait très large bien que pas défini. La CFDT avait une idée sur ce sujet, elle y reviendra quand la direction aura clarifié sa position.

Rachat de trimestres

La direction instaure les mêmes conditions que pour la pré-retraite en ce qui concerne les bénéficiaires*. Elle propose de racheter 1 ou 2 trimestres selon le scénario. La CFDT propose que le rachat par le groupe soit de 6 trimestres (*la loi autorise jusqu'à 12 trimestres*). La pyramide des âges nous démontre que 59 salariés du groupe ont entre 61 ans et 63 ans. Parmi eux, certains ont peut-être des années incomplètes les empêchant de partir en retraite ? L'entreprise doit y veiller. La CFDT partage le point de vue de la direction : si elle rachète des trimestres, c'est pour que le salarié prenne sa retraite dans la foulée.

Abondement indemnité départ en retraite

La Direction propose 30% d'abondement à tous les agents (*sauf pré-retraités et retraite progressive*) à condition de partir dans les 3 mois suivant la date permettant la liquidation des droits à retraite. La CFDT partage la position de la direction mais pas le pourcentage, elle demande sa revalorisation à hauteur de **50%**. Il s'agit d'une mesure incitative, alors encore faut-il qu'elle le soit !

Rattrapage abondement indemnité départ en retraite

La direction propose aux salariés encore en activité qui ont loupé la possibilité de partir en retraite en bénéficiant de la prime de départ abondée de 30% avec l'ancien accord, de pouvoir le faire. Ils auront un délai de 4 mois après la signature du nouvel accord pour se manifester. Ils bénéficieront alors du nouveau bonus. La CFDT approuve la démarche mais avec un abondement de **50%**.

Aide à la constitution du dossier de retraite

La CFDT est favorable aux propositions de la direction sur ce sujet (*voir tract CFDT groupe de travail N°4*). La CFDT l'a d'ailleurs exprimé ouvertement à la direction lors de cette négociation.

Retraite progressive

Ce sujet, la CFDT n'en fait pas son cheval de bataille, ce pour plusieurs raisons. D'abord car ça n'est pas une demande forte de la part des salariés, ensuite, car ce dispositif est complexe et très encadré par la loi. La CFDT a clairement une préférence pour le départ anticipé avec cessation totale d'activité. Pour autant, la CFDT ne repousse pas d'un revers de la main la mise en place d'un tel dispositif. La CFDT reviendra sur ce dossier quand les négociations auront avancé.

Prochaine réunion le 23 février 2016 à Senlis, le thème abordé sera : « FAVORISER LES DEBUTS DE CARRIERE », il s'agira du 5^{ème} groupe de travail.

ENCART réservé à Bip&Go

La CFDT a profité de cette négociation qui traite de la cartographie des métiers, de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en résumé de la gestion des emplois, pour évoquer la fermeture des agences Bip&Go à la hussarde. L'emploi de conseiller(e) clientèle vente est-il en voie de disparition ? La CFDT pose la question ! Alors que 4 organisations syndicales avaient déserté la négociation, la CFDT avait déjà alerté la direction le 22 janvier sur ce sujet majeur ! La CFDT souhaite que la direction porte une attention toute particulière à ce dossier anxiogène générateur de stress pour les salarié(e)s en se rapprochant des organisations syndicales Bip&Go.

