NEGOCIATION GEPP 2025-2027

Issoire, le 22 novembre 2024

Vendredi 22 novembre, la direction a convoqué les organisations syndicales pour négocier un nouvel accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels, dit GEPP, pour la période 2025-2027.

Cet accord, a pour seul « intérêt », l'article appelé, prolongation *de la carrière professionnelle*.
Elle a pour but de proposer aux salariés(es), à partir de 55 ans, d'une réduction du temps de travail jusqu'au départ à la retraite avec perte de rémunération.
La CGT, à l'époque n'avait pas signé l'accord car il ne prenait pas en compte la pénibilité du travail, et c'était, une nouvelle fois, les salariés(es) les plus exposés aux plus mauvaises conditions de travail qui perdent le plus en termes de rémunération.
Pour un salarié (e) travaillant avec des contraintes (3x8,21postes…) avec un salaire de base à 2 500€, au maximum de l'ancienneté, voit sa **perte de rémunération sur l'année de 431€ à 1 465€ supérieur** (selon son régime de travail) à celui d'un salarié n'ayant pas de contraintes.

La direction, nous a présenté ses propositions :

- De passer l'âge de 55 ans à 57 ans, ce qui aura pour conséquence d'arrêter le temps partiel des salariés (es) n'ayant pas 57 ans en 2025.
- De limiter le nombre de temps partiel dans le cadre de l'accord pour les salariés(es)
- Pour celles et ceux ayant fait au moins 25 ans de 3X8 la possibilité de faire de l'inversion de poste avec création de binôme en un nombre limité.

Pour La CGT, il n'est pas question d'accepter un recul de l'âge à 57 ans pour accéder au temps partiel après avoir subi celui de l'âge à la retraite à 64 ans, comme de limiter le nombre de temps partiel.
Chaque salarié (e) de 55 ans, et plus, doivent avoir accès au temps partiel.
Pour la dernière proposition, nous attendrons une présentation plus détaillée avant de nous prononcer.

Voici nos premières propositions pour les 3 prochaines années qui prennent en compte la pénibilité du travail.

- Passage à temps partiel des salariés volontaires à partir de 55 ans en maintenant les cotisations retraites comme s'ils étaient à temps plein.

-Les salariés (es) de 55 ans, et plus, auront la possibilité d'opter pour un passage à temps partiel à 80% avec un maintien partiel de rémunération et le maintien total des cotisations, sauf pour les salariés de 55 ans, et plus, bénéficiant d'un forfait ou d'un maintien de forfait qui se verront appliqué un maintien total de la rémunération et des cotisations.

	Reduction de la durée du travail	**Baisse de rémunération**	**Maintien des cotisations**
Salariés sans forfait	**-20%**	**-15%**	**100%**
Salariés avec forfait ou maintien de forfait	**-20%**	**0%**	**100%**

5 ans avant le départ en retraite (sortie des effectifs) les salariés pourront solliciter un temps partiel inférieur ou égal à 80% avec un maintien partiel de rémunération et le maintien total des cotisations, sauf pour les salariés de 55 ans et plus bénéficiant d'un forfait ou d'un maintien de forfait qui se verront appliqué un maintien total ou partiel de la rémunération et des cotisations selon les conditions suivantes

	Reduction de la durée du travail	**Baisse de rémunération**	**Maintien des cotisations**
Salariés sans forfait	**-20% a minima**	**+10% par rapport à la durée du travail convenue**	**100%**
Salariés avec forfait ou maintien de forfait	**-20%**	**100% De la rémunération**	**100%**
Salariés avec forfait ou maintien de forfait	**Au-delà de -20%**	**+15% par rapport à la durée du travail convenue**	**100%**

La prochaine réunion aura lieu le 5 décembre, nous vous tiendrons informé de l'avancer des négociations.

La CGT attend de véritables propositions de la direction afin d'améliorer la fin de carrière des salariés(es) de notre entreprise qui l'ont amplement mérité (es), et pas la régression d'un accord existant.