

Négociations des statuts

Thème « Dispositifs Fin de carrière et Retraite supplémentaire »

(Point au 11 décembre 2015)

Du rifici à Paname

Les fêtes approchant, et dans le contexte particulièrement dramatique de ces dernières semaines, nous avons pris le parti de revisiter cette dernière séance de négociations de l'année 2015 sous une forme un peu légère qui pourrait plaire aux cinéphiles.

Ce thème de négociation présente un contexte particulier dans la mesure où, contrairement aux autres thèmes qui ont des effets immédiats sur la vie quotidienne (Temps de travail, Rémunérations et Santé / Prévoyance), celui-ci a pour objet de redéfinir les conditions d'accompagnement de la fin de carrière des salariés.

Même si ce sujet concerne en priorité les cinquantenaires et plus, il n'est pas à négliger par les jeunes générations. Ni par la Direction qui l'aborde avec une vision essentiellement financière des enjeux. Surement les **effets secondaires** de **la crise** !!!

L'objectif de la Direction est de redéfinir l'étendue du passif social, donc les futures dettes probables qu'elle a vis-à-vis des salariés et qui font l'objet de provisions financières (déjà constituées à hauteur de plus de 220 M d'Euros sur les ex périmètres AG2R/ Réunica/ Systalians).

Cet argent correspond à des droits futurs qui ont été financés, **ce qui est bien différent d'une dette dont on connaîtrait l'existence mais pour laquelle on ne disposerait pas du 1^{er} sou.**

La direction souhaite réaliser à travers la négociation du statut une économie (reprise de provisions) de plus de 60 millions d'Euros.

La CGT admet qu'il faille effectivement adapter les futurs mécanismes au périmètre du nouveau groupe, en fonction de données telles que la pyramide des âges, la masse salariale, la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois) afin d'anticiper le renouvellement générationnel.

Mais la CGT considère que les salariés proches de leur fin de carrière, et qui l'ont organisée en fonction de données précises, n'ont pas à subir, en plus des évolutions des conditions de départ à la retraite comme l'abattement ARRCO – AGIRC de 10% pendant 3 ans, des changements aussi brutaux que ceux que propose la direction.

La CGT a une approche dans ses propositions visant certes, à réaliser des économies futures, mais sans pour autant brader les provisions actuelles. Elle incite la Direction à aller vers des dispositifs ouverts à tous les salariés (donc pas de groupes fermés, juste des sifflets mais suffisamment longs pour accompagner le moins douloureusement possible, le passage de l'ancien au nouveau système. Ce contexte posé, voici un aperçu de l'esprit de cette réunion de négociations : **Ah si j'étais riche !**

1/ Utilisation du CET (Compte Epargne Temps) dans le cadre d'un congé de Fin de carrière

L'accord est prévu pour durer 3 ans (comme l'Amour). La CGT demande afin de le pérenniser, ce qui n'exclut pas de futures évolutions, un principe d'accord à durée indéterminée ou à minima de 5 ou 7 ans.

Pas de réponse mais à priori ce point ne semble pas devoir changer. On va donc vers un **nouveau protocole.**

Le champ d'application a fait l'objet d'intenses débats, suite aux remarques des différentes OS relatives aux problèmes posés par la formulation de la Direction.

La CGT reprenant l'argumentation de la direction sur la maîtrise des effectifs dans le cadre de la GPEC, a proposé de faire sauter la notion de retraite à « taux plein » pour bénéficier du dispositif et pour la faire évoluer vers un système plus souple basé sur la date souhaitée de départ du salarié.

Cette date de départ fixée par « engagement réciproque » avec l'employeur, pourrait être formulée à partir de 55 ans avec utilisation du mécanisme CET abondé dans les 7 ans qui suivent l'engagement.

Accord de la direction. Premier espoir d'**un monde meilleur** !

Accord de principe également pour intégrer que la date figurant dans cet engagement réciproque puisse être décalée dans le temps en fonction de modifications légales qui se produiraient sur les régimes de base et/ou complémentaires, (suivant des modalités de rédaction à affiner).

Satisfaction de la CGT. Comme quoi **il ne faut jurer de rien** !

Les choses se sont compliquées quand nous avons abordés les sujets plus financiers, à savoir les règles d'abondement du CET.

Pour mémoire, **l'ancien système** de l'accord AG2R dénommé CET ATT Fin de carrière, prévoit un abondement de 86 Jours pour 126 Jours épargnés, auxquels s'ajoutent le bénéfice de 6 mois de préavis, (126 jours en sus) soit un total de $86+126 = 212$ jrs de l'employeur pour 126 jrs en CET du salarié.

A noter que le stock de jours pouvait être constitué par la transformation d'une partie de l'IFC (Indemnité de Fin de Carrière) du salarié en jours CET

Le **nouveau système proposé** :

100% d'abondement jusqu'à 126 jours pour chacun des jours épargnés en CET (1^{ère} tranche)
Puis 25% d'abondement sur les 68 jours suivants (soit 17 jours d'abondement) (2^{ème} tranche)
Donc au total 143 Jours maxi d'abondement pour 194 Jours épargnés en CET

Mais Sans que l'IFC (toujours transformable en jours CET) ne puisse être abondée !!!

(A noter que le plafond de 220 jours du CET s'entend HORS IFC et avant abondement).

Pour être abondé, l'effort d'épargne du salarié doit donc provenir de ses CP, RTT, 13^{ème} ou 14^{ème} mois.

Sans plus attendre, la CGT a demandé à ce que l'abondement passe de 25 à 50% sur la 2^{ème} tranche ou que l'IFC soit abondée à hauteur de 50%, l'objectif poursuivi étant de permettre aux salariés de partir plus tôt à la retraite.

Refus de la Direction qui souhaite limiter le Passif social (en réalité faire des économies dessus) :

Le couperet tombe : c'est la **chute libre** !

Utilisation du CET pour aménager sa fin de carrière

La Direction avait prévu une seule modalité : consommation des jours à temps plein. La CGT a demandé à ce que soit rajoutée comme dans le système actuel la possibilité d'une utilisation du dispositif à temps partiel (50 ou 80%)

Accord de la Direction à minima pour la partie à mi-temps.

Concernant les sifflets, il a été convenu que l'année 2016 serait neutralisée, (application du dispositif existant sur tout l'exercice).

La direction marque également son accord pour allonger le sifflet sur 4 ans à compter du 01/01/2017, suivant des modalités qui restent à déterminer.

2/ Indemnités de Fin de Carrière (IFC)

Rappel : pour les ex AG2R, le maximum d'indemnités 9 mois est obtenu au bout de 14 ans d'ancienneté

Pour les ex Réunion application de la CCN 9 mois au bout de 44 ans d'ancienneté.

La Direction nous propose d'aligner le nouvel accord sur la CCN : **Mon pire cauchemar**

La CGT, après le refus d'abondement de l'IFC via le CET, propose une méthode de calcul permettant un effet booster pour les personnes du nouveau GIE ayant 25 ans d'ancienneté. Juste récompense de leur fidélité.

Mais **Hors de prix**. Refus de la Direction. C'est **l'impasse**.

Les sifflets également prévus pour le calcul des IFC par la Direction sont neutralisés en 2016. Leurs modalités (durée et montants) vont être examinées en 2^{nde} lecture.

3/ Retraite supplémentaire (Article 83)

La Direction nous a vanté les qualités de ce mécanisme (et qui surtout ne génère pas de Passif Social puisque c'est une charge courante déductible fiscalement par l'employeur chaque année).

Les taux proposés pour cet Art 83 ont été améliorés : de 2 à 3% en TA, de 4 à 5% en TB, augmentation intégralement financée sur la part patronale 0,60% restant à la charge du salarié sur la TA et 2% sur la TB .

La CGT demande un alignement des cotisations TA et TB.

Réponse : ce n'est pas d'actualité. Nous voilà **Seul au monde**

Nous faisons aussi remarquer que, si le Brut pour Net est obtenu (donc pas de baisse du salaire net au moment du passage au nouveau statut - ce qui pour le moment est loin, très loin d'être dans les perspectives de la direction, hormis en ce qui concerne la santé), nous ne serions pas opposés malgré tout à la proposition de la Direction.

Dans la vie, il faut parfois agir avec **Diplomatie**. Mais toujours pas de réponse positive !

4/ Régime de Retraite Supplémentaire à prestations définies (Article 39 groupe fermé)

Etat des lieux : **A l'origine**, 2 systèmes Art 39 existent dans l'accord actuel (déjà financé à hauteur de 24 M €)

1/ un art 39 appelé « **Garantie de ressources** », à durée définie (jusqu'aux 65 ans du bénéficiaire) avec une couverture du salaire jusqu'à 70% du dernier salaire mensuel brut. Cette garantie de ressources est complétée par le bénéfice du maintien de la couverture santé et le maintien de la garantie Décès.

La Garantie de ressources permet ainsi aux salariés un départ en souplesse grâce à l'accompagnement financier sur les 1ères années.

2/ un « **art 39 classique** », sous forme de rente viagère, complétant les pensions de remplacement à hauteur de 58% du Salaire Annuel Brut

Il est plutôt destiné aux cadres à hauts revenus ou aux salariés ayant eu des carrières très déstructurées.

La Direction propose la suppression à effet immédiat (dès signature du nouvel accord) de la Garantie de ressources, et **Contre toute attente**, le maintien de l'art 39 classique au profit exclusif (groupe fermé) des anciens collaborateurs du groupe Ag2r avec un sifflet de 7 ans avant extinction.

Pourquoi ce choix ? **Ne nous fâchons pas**, nous vous laissons en chercher la raison !!!

Nous allons devoir jouer aux **tontons flingueurs** !

La CGT, fidèle à ses principes, demande en priorité, « au profit de tous », un article 39 viager pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté garantissant un taux de remplacement de 68% pour les Non cadres et 58% pour les Cadres.

Refus de la Direction. **Journée de merde** !

Par défaut, nous avons proposé à la Direction une Garantie de ressources modifiée, avec un effet jusqu'aux 67 ans de l'ex salarié (nouvel âge légal 62 ans +5 ans) sous forme de retraite additive de manière à limiter l'engagement financier du groupe. Là aussi, malgré nos propositions innovantes, pas de prise en compte par la Direction. Sans parler du dégât **collatéral**, via la disparition du maintien de la Santé et Prévoyance Décès.

Déception mais **je vais bien, ne t'en fais pas** !

Chers lecteurs, la CGT vous laisse 3 choix pour qualifier la situation :

**Danger immédiat
Dérapages incontrôlés
Voyage au bout de l'enfer**

Et comme dans toute bonne série, suite au prochain épisode..... (le 8 Janvier 2016 !)

Vous écouter, vous informer, vous défendre...

<http://www.cgt-ag2r.fr>

ou le portail intranet : accès direct/sites syndicaux/CGT



**Une force
à vos côtés**

