

L'accompagnement personnalisé des fins de carrière

À compter de 50 ans, sur demande du salarié, il pourra être organisé un entretien de deuxième partie de carrière avec les RH pour évoquer les souhaits d'évolution ou de formation ou de reconversion des salariés

Pour les séniors (+ 55 ans) il sera fait une étude approfondie de l'emploi des séniors au sein de Verallia France et si le salarié souhaite un bilan santé approfondi.

À partir de 56 ans ils seront prioritaires et pourront s'ils le souhaitent postuler à des postes en journée et après avoir fait plus de 15 ans d'astreinte obligatoire, il y aura possibilité de sortir de l'astreinte à partir de 58 ans (Les dispositions plus favorables prévues dans accords locaux continueront à s'appliquer)

Pour limiter l'impact financier suite à un changement de régime horaire, un avenant a été signé à l'accord « de révision sur les Nouvelles Garanties en cas de Modification des Conditions de Travail » du 16 avril 2008.

Considérant les contraintes imposées au corps par nos activités, chaque établissement proposera les services d'un ostéopathe. En complément, les salariés pourront bénéficier sur demande des services d'une assistante sociale, de l'infirmière et du médecin du travail.

Accroissement du nombre de jours télétravaillés pour les salariés éligibles : + 1 jour de plus de télétravail par rapport aux jours attribués par population dans l'accord Télétravail en vigueur et ce, 3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite

Le Temps partiel pourra s'effectuer selon 3 modalités : Soit 1j en moins par semaine ou tournante ; Soit cumuler 1 semaine ou tournante ; soit travailler à temps plein et cumuler pour un départ anticipé (Exemple 4,8 mois pour un 80 % pendant 2 ans ou 9,6 mois pour 60 %)

Afin de ne pas impacter les salariés entrant dans les dispositifs de temps partiel aidé de fin de carrière, les parties conviennent de calculer les primes liées à la participation, l'intéressement et la prime de vacances sur la base d'un temps plein (en termes de rémunération et de temps de présence).

2 ans avant la retraite : Lorsque cela s'avère nécessaire, et après validation du responsable hiérarchique et du responsable RH du site, l'entreprise s'engage à lancer une étude pour l'adaptation du poste et/ou de la charge de travail.

L'objectif recherché par le présent accord est de permettre à des salariés en fin de carrière d'aménager leur temps de travail afin d'en réduire la pénibilité. missions spécifiques telles que : Formation des alternants, apprentis, pépinières, intérimaires, sur nouvelles machines, enseignement en lycées techniques, organisation des visites usines, Missions de support aux autres usines, mécénat de compétences correspondant à un projet d'entreprise, conseils en ergonomie, projets, résolution des TF5, etc...

En cas d'inaptitude, chaque année une étude sera réalisée afin de permettre le maintien dans l'emploi du salarié. Cette étude visera notamment à penser à une organisation du travail compatible avec les besoins de l'Entreprise, une liste des différentes missions possibles sera établie par usine qui s'efforcera d'en trouver.

Le référent technique se verra attribuer une contrepartie spécifique pour l'exercice de ses fonctions et plus particulièrement 8 heures de décharge dédiée par mois pour réaliser cette mission de préparation de support, transmission d'expériences et dispenses de formation. Il suivra également une formation de formateur.

Le détachement pour des « missions projets » La durée, le contenu et le cadre de ces projets sont prévus par avenant au contrat de travail du salarié.

Nous avons essayé d'être le plus explicite possible, mais n'hésitez pas à contacter vos élus CGT pour tout renseignement complémentaire.

Bonnes vacances... ou bonne reprise...

Et maintenant... aux directions locales de se mettre au travail pour éviter tout conflit



Aménagements de fins de carrières...

Et si on faisait comme au Resto ?

Une fin de carrière à la carte !?



La CGT a signé l'accord « Aménagements de Fins de Carrières » et les 2 avenants concernant le télétravail et les nouvelles garanties en cas de modifications des contrats de travail.

L'accord s'appliquera jusqu'au 31 août 2028.

Rappel : cet accord concerne la partie IV de l'accord GEPP en cours de négociation, qui a un double objectif :

- Permettre des aménagements de fins de carrières aux salariés
- Transmettre les compétences aux salariés restants et recruter et former pour pérenniser le métier et l'entreprise, et permettre plus d'évolution interne pour les salariés.

C'est inédit, pour la 1ère fois, un accord avec « des garanties collectives pour tous les salariés », permettra à chaque salarié de « choisir » son aménagement de fin de carrière à la carte, comme s'il était au restaurant...

Chacun pourra donc prendre un ou plusieurs dispositifs pour choisir comment aménager sa fin de carrière selon ses propres choix individuels. (c'est beaucoup plus compliqué à résumer dans un tract et être compréhensible, c'est pourquoi vous trouverez en pages centrales de ce tract un schéma explicatif)

Il y a 4 catégories de salariés :

- 1) Tous les salariés
- 2) Salariés ayant pénibilité reconnue Verallia + de 10 ans sur les 25 dernières années. (Mécaniciens IS ; Electro-techniciens BF (Visite mécanisée automation); Mécanicien Compo ; Électricien - Mécanicien Entretien ; Moulerie (si changements de Fab) Chefs de ligne ; chefs de sections) + astreintes Techniques obligatoires si > 15 ans
- 3) Salariés ayant au moins 1 pénibilité reconnue par la loi + de 10 ans sur les 25 dernières années. (5X8 et / ou Chaleur)
- 4) Salariés reconnus RQTH (être reconnu RQTH) : Tous les dispositifs aménagement et / ou réduction du temps de travail seront allongés d'un 1 an (Travailleurs Handicapés)

En cas d'accident de la vie (décès d'un conjoint, d'un enfant), le salarié pourra solliciter de mettre fin aux dispositifs de temps partiel ci-dessous et de reprendre son emploi à temps plein.

L'accord ne prévoit pas d'âge et c'est très volontaire !

Donc n'en mettez pas et prenez 1 seul point de référence : « votre âge de départ à la retraite » !

(le salarié devra obligatoirement prouver qu'il peut partir à 60 ans et 5 mois et qu'il s'engage à liquider sa retraite à taux plein et quitter définitivement l'entreprise à cette date)

Et comme tout part de ce moment précis, la Direction va prendre un cabinet extérieur spécialisé qui maîtrise le sujet pour que chaque salarié puisse bénéficier d'une aide pour tout ce qui concerne le montant de la future pension et les effets de la Retraite Progressive, et de documents attestant de leur âge de départ en retraite. (Bilan prévention par l'Agirc Arrco ; convention de partenariat avec la CARSAT pour l'organisation de réunions retraite sur chaque site pour les salariés dès 55 ans ; un conseil / diagnostic personnalisé sera proposé aux salariés dès 58 ans et plus et ce par un cabinet externe.)

Pour mieux comprendre, nous avons fait un schéma récapitulatif en pages centrales de ce tract,

Alors vite... Tournez la page 😊

Carte des différents dispositifs d'aménagements de fins de carrière - Composez votre menu :



Ancienneté	IDR	Abonde-ment
5 ans	1 mois	
10 ans	2 mois	
15 ans	2,5 mois	
20 ans	3 mois	
25 ans	3,5 mois	
30 ans	4 mois	1 mois
35 ans	5 mois	1 mois
45 ans	6 mois	1 mois

Retraite Progressive :

Avec le report progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans introduit par la réforme de 2023, l'âge d'accès à la retraite progressive va passer, selon le même rythme d'un trimestre supplémentaire par an que l'âge légal, de 60 ans à 62 ans d'ici à 2030.

Date de naissance de l'assuré	Age d'accès à la retraite progressive
Jusqu'au 31 août 1961	60 ans
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1962	60 ans et 6 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1963	60 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1964	61 ans
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1965	61 ans et 3 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1966	61 ans et 6 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1967	61 ans et 9 mois
A partir du 1 ^{er} janvier 1968	62 ans