



Aménagement de fins de carrières

Dans le cadre de la négociation de la GEPP, et après l'allongement de la durée de vie au travail avec la réforme imposée par le gouvernement, les négociations ont repris sur l'aménagement de fin de carrière pour les salariés de Verallia. En effet, les salariés viennent de prendre 2 ans de travail en plus, mais les verriers ont des conditions de travail très difficiles et pénibles. Et ce n'est pas le réchauffement climatique qui va améliorer les choses.

Le 11 juillet nous avons donc tenu la dernière réunion de négociation sur la partie "Aménagements de fin de carrières". L'accord prévoit différentes mesures, modulables, utilisables un peu comme une "caisse à outils" afin de répondre aux différentes problématiques des salariés et de l'entreprise avec des situations très différentes d'un site à un autre, ou d'un métier à un autre.

Qui est concerné par l'accord ?

- **L'accord a une durée de 5 ans** avec une clause de revoyure à 3 ans pour éventuellement réajuster au besoin des mesures qui ne seraient pas adaptées.
=> **Sont donc concernés tous les salariés nés avant juillet 1968, donc âgés de 55 ans et +**
- **Les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté, ayant travaillé 10 ans dans des métiers étant exposés à une ou des pénibilités au cours des 25 dernières années.**

Les différentes catégories de salariés :

- o Salariés exposés à des "Travaux pénibles reconnus par la loi" (5X8 & Chaleur + relais jour 5X8)
- o Salariés exposés à des "Pénibilités reconnues par Verallia" (*port de charge et postures pénibles & Astreintes*)
- o Tous les autres salariés mais pas à tous les dispositifs

Dès 55 ans : le salarié aura un entretien de fin de carrière avec les Ressources Humaines pour préparer sa fin de carrière. Les différentes mesures de l'accord lui seront présentées, expliquées, et la possibilité d'une reconversion professionnelle sera évoquée, avec la possibilité de passer en journée prioritairement.

Dès 56 ans : si le salarié posté le désire, il pourra demander à passer en journée et sera prioritaire (*à compétences équivalentes*)

Dès 58 ans : Le salarié aura la possibilité de faire un "bilan retraite" personnalisé avec un organisme extérieur (très fiable d'après la Direction) pour connaître précisément ses droits à retraite, et donc précisément l'âge de départ qui sera le point de départ de la mise en place des différents dispositifs d'aménagements de fin de carrière.

- Les salariés d'astreinte pourront sortir des astreintes (*si dispositions plus favorables sur certains sites, elles s'appliqueront*)

L'âge de départ à la retraite étant différent pour chaque salarié, l'accord ne fixe pas d'âge mais parle d'années "avant" l'âge de départ à la retraite complète.

Les différents dispositifs (cumulables ou non, au choix de chaque salarié selon sa convenance personnelle) :

- 1) **Temps partiel** aidé ou pas :
 - o Travail 80 % payé 90 %
 - o Travail 60 % payé 70 %

Soit 1 jour par semaine ou Tournante

Soit cumul 1 semaine ou 1 Tournante d'un coup

Soit travail Temps Plein et départ anticipé avant âge Retraite

- Travail 80 % payé 80 % (*Tous les autres salariés*)
(*Les cotisations retraites part "employeur" et part "salarié" sont payées à 100 % sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein pour les salariés à temps partiel fin de carrière*)
- **Travail pénible** => 2 ans maximum de Temps partiel à partir de 4 ans avant l'âge départ retraite
 - Les points pour la "pénibilité chaleur" seront donnés aux salariés éligibles après la 2^{ème} série de mesures (*effectuée en août*).
 - Les "astreintes techniques obligatoires" seront reconnues comme pénibilité au travail
- **Exposé pénibilité** => 1 an maximum de Temps partiel à partir de 3 ans avant l'âge départ retraite
 - **Les autres salariés** => 4 ans maximum de Temps partiel mais payé au prorata du temps travaillé à partir de 4 ans avant l'âge départ retraite

Les primes de Vacances, d'Intéressement et de Participation sont calculées sur la base d'un temps de travail à temps plein sur l'ensemble de la période à temps partiel.

2) Prérétraite Progressive (durée du temps de travail au choix du salarié) :

Durée 2 ans maxi et possible seulement les 2 années précédant la date de départ en retraite.

- Si travail 80 % => payé 80 % Verallia et 20 % par la Caisse de retraite
- Si travail 60 % => payé 60 % Verallia et 40 % par la Caisse de retraite

3) L'IDR (Indemnité de Départ en Retraite) : *Lorsque le salarié part en retraite il touche l'IDR. L'accord lui permet s'il le souhaite seulement de convertir l'argent en temps et de bénéficier d'un abondement supplémentaire.*

- L'abondement de l'IDR concerne seulement les salariés qui ont plus de 30 ans d'ancienneté
- La possibilité de transformer la prime en temps concerne les salariés à partir de 5 ans d'ancienneté (*Le calcul sera effectué en jours*)

4) Télétravail : Augmentation du nombre de jours en télétravail (pour les salariés éligibles)

5) Mécénat de compétences : Jusqu'à 3 jours par mois (avec accord des 2 parties)

Ce projet d'accord ne reprend pas toutes les demandes que nous avons faites, notamment une des plus importantes comme les départs anticipés au vu des 2 années de travail supplémentaires que les salariés viennent de se prendre. (*Verallia pourrait largement financer cette mesure, la CGT continuera à batailler pour regagner la retraite à 60 ans*)

Néanmoins, cet accord améliore les fins de carrières des salariés, dont ceux qui sont exposés aux pénibilités, et il est construit de manière à laisser libre cours à chaque salarié de prendre tout ou partie des mesures disponibles, de les cumuler à sa guise, **en conséquence la délégation CGT s'est prononcée en faveur de la signature de l'accord.**

Nous avons jusqu'au 20 juillet pour consulter et valider par les salariés

Seules les 2 organisations syndicales historiques de Verallia étaient présentes pour négocier cet accord. Nous pensons utile de vous le faire savoir en cette veille d'élections, période où beaucoup de syndicats passent pour obtenir vos voix à grands renforts de promesses.

Nous vous laisserons juger par vous-même concernant le bilan de la CGT, son activité pendant les 4 années du mandat, et les résultats obtenus avec l'aide des salariés mobilisés en appui pour obtenir toutes ces avancées sociales.