



Coordination des Syndicats CGT de Verallia

Votre force pour l'avenir



GEPP : Spécial Mesures d'aménagements de fins de carrières

Lors de la réunion de négociation du jeudi 25 mai, nous avons "négocié" les mesures d'aménagement de fin de carrières.

- Pendant que les Directions Locales adhèrent et financent le MEDEF pour revendiquer l'âge de la retraite à 65 ans...
- Pendant que le gouvernement passe en force sa loi pour faire travailler les salariés 2 ans de plus jusqu'à 64 ans...

Notre Direction Générale vient faire mine de négocier des mesures d'aménagements de fins de carrière pour le bien être et le bonheur des salariés qu'elle exploite-emploie.

Nous ne pouvons même pas décrire la douleur aux doigts des dirigeants à force de faire semblant de mettre la main à la poche pour faire financer des mesures inférieures aux mesures déjà existantes et applicables !

Ils ont vraiment des hérissons dans les poches ! Tout pour les actionnaires et pas de moyens pour celles et ceux qui triment exposés aux pénibilités reconnues ou non pour créer toutes ces richesses !

La CGT a demandé une information importante : Avoir le détail du montant en € du cumul de tous les dispositifs pour un salarié avec 3 cases représentant le coût en € pour l'entreprise, le coût en € pour le salarié, le le montant en € de toutes les aides cumulées.

La Direction refuse de nous communiquer le montant des aides que recevra directement et indirectement l'entreprise pour toutes ces mesures ! Nous voyons dans ce refus le seul argument que nous avançons depuis le début, c'est-à-dire que cela ne va quasiment rien coûter à l'entreprise mais sera financé dans la plus grande partie par les salariés et les différents organismes publics et caisses de retraites !

La CGT veut bien négocier, mais si les négociations apportent un plus aux salariés sans remettre en cause ce qui existe, et si les accords signés sont appliqués ! Pour le moment, ce n'est pas le cas !

- 1) **Accord prime de vacances non respecté** du fait que la Direction impose unilatéralement une clause non prévue dans l'accord pour que les salariés puissent en bénéficier, à savoir la présence du salarié au 1^{er} mai !
- 2) **L'accord NAO signé en 2023 non respecté.** Exemple à Cognac il prévoyait 23 embauches ne postes et la Direction locale ne veut en faire que 10 et faire les autres à la journée.

Alors pourquoi négocier un accord aménagement de fin de carrières ?

Les propositions de la Direction sont des mesures légales déjà existantes, certaines financées comme la retraite progressive, et ses propositions concernant l'Indemnité de **Départ en Retraite** sont inférieures aux mesures déjà applicables suite à l'accord à la chambre patronale (*Minimum Professionnel commence à 5 ans d'ancienneté*) !?

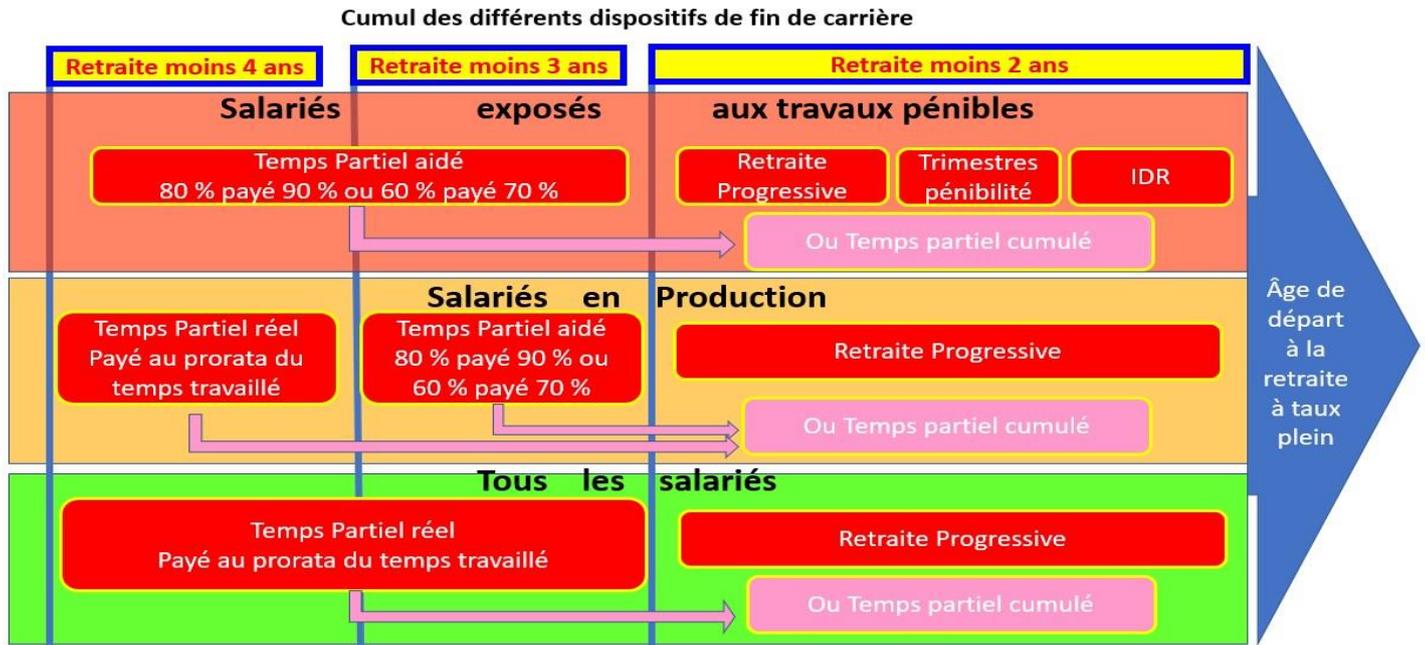
Ce qui est le plus dommageable que les autres syndicats représentatifs ont déjà annoncé leur intention de signer l'accord Verallia alors qu'il est inférieur à l'existant au niveau professionnel !?

Encore une fois, seule la CGT négocie dans l'intérêt général et en prenant le temps d'étudier les dossiers qu'elle a en mains ! Pensez-y sérieusement lors des prochaines élections, les élus sont élus pour 4 ans ! C'est long 4 ans pour casser l'entreprise et casser les acquis sociaux !

Malgré toutes ces déconvenues, la CGT a travaillé le dossier pour essayer d'améliorer ce projet, et permettre aux salariés de partir, ou au moins de réduire les pénibilités et le travail avant l'âge de la retraite.

Les principaux points d'attention :

- **Pénibilité Chaleur : Attention aux chant des sirènes...** nous ne saurons pas qui est concerné par la pénibilité chaleur avant la fin de l'année 2023, et même pour ceux qui seront concernés, ils n'auront pas la rétroactivité des points pour les années 2015 à 2022 ! **Ce qui limite de toutes façons à 2 trimestres anticipés pour pénibilité !**
- **Retraite progressive :** Elle doit être prise au plus tard 2 ans avant l'âge de départ à la retraite et il faut obligatoirement avoir 150 trimestres.
- **Les différents dispositifs d'aménagement de fin de carrière applicables sont récapitulés ci-dessous :**



Les revendications CGT :

Indemnité de Départ en Retraite : (En blanc les propositions direction avec 1 mois d'abondement après 35 ans d'ancienneté. En vert le minimum de la Profession, en rouge les revendications CGT)

Revendication CGT	Ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans	45 ans
	IDR	1 mois	2 mois	2,5 mois	3 mois	3,5 mois	4 mois	5 mois	5,5 mois	6 mois
	Abondement	0,5 mois	1 mois	1,25 mois	1,5 mois	1,75 mois	2 mois	2,5 mois	2,75 mois	3 mois

Calcul de l'IDR sur la base d'un salaire annuel brut à temps plein reconstitué avant les mesures de salaires dégressives

Temps partiel :

- Si 80 % => abondé de 5 mois de Départ Anticipé (si le salarié cumule)
- Si 60 % abondé de 10 mois de Départ Anticipé (si le salarié cumule)
- Ne pas décompter les absences des primes Vacances, Annuelle, Intéressement & Participation (*faire un avenant à l'accord intéressement*)

Durée de l'accord porté à 5 ans (au lieu de 3 actuellement) Cela concernerait plus de salariés et on est sûr que les salariés de 55 ans seront concernés par cet accord, car si l'accord ne dure que 3 ans, il s'arrête aux salariés nés en 1966.

Prévoir une commission de suivi automatiquement tous les ans

Verallia gagne beaucoup d'argent ! Et y compris en France malgré tout ce que dit la Direction ! Une preuve ? Très facile : Vos montants d'intéressement et de participation basés sur les résultats en France !