



Négociations GEPP

Fins de carrière



BIENTÔT LA FIN DE LA C.A.A*

ET TOUT AU BOUT
DU TUNNEL VOUS VERREZ
UNE LUMIÈRE...

JE SUIS
NI MOLIÈRE
NI DALIDA !!!
J'AI PAS ENVIE
DE MOURIR SUR SCÈNE !!!



*C.A.A : CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

La direction a convoqué les organisations syndicales du groupe Sanef le 2 avril pour la 2^{ème} réunion de négociation de l'accord GEPP. La réunion portait sur les fins de carrière et les salariés expérimentés.

La Direction acte la fin de la cessation anticipée d'activité sur la durée de l'accord et diminue drastiquement le temps maximum de la CAA !

A l'aube de la fin des concessions, encore un accord malmené et revu au rabais ! (Voir encart page 3)

Aménagement des fins de carrière

Cessation anticipée d'activité (CAA)

| 85% de la rémunération brute de référence | Durée de cessation anticipée d'activité | | |
|---|---|-----------------------------|-----------------------------|
| | 01/05/2026 au 30/04/2027 | 01/05/2027 au 30/04/2028 | 01/05/2028 au 30/04/2029 |
| Avoir travaillé pendant 5 ans minimum : - soit en tant que salarié de la modalité 2 selon l'accord ATT pour Sanef et Sapn (seront prises en compte pour ces salariés les années travaillées en tant que postés ou modulés selon les anciens accords collectifs) - soit en tant que salariés postés/modulés de la société SEBPNL - soit avoir réalisé des astreintes - soit être considéré comme travailleur de nuit au sens des dispositions légales - soit être positionné en emploi en transition | 15 mois maximum | 9 mois maximum | 6 mois maximum |
| Autres salariés | 9 mois maximum | 3 mois maximum | 0 |

Pour exemple un OAQ qui a sa retraite à taux plein le :

- 1^{er} mai 2028, pourra demander une CAA au 1^{er} février 2027 (15 mois de CAA)
- 1^{er} août 2028, pourra demander une CAA au 1^{er} novembre 2027 (9 mois de CAA)
- 1^{er} octobre 2029, pourra demander une CAA au 1^{er} avril 2029. (6 mois de CAA).
- Au-delà d'une retraite à taux plein au 1^{er} octobre 2029 la CAA ne sera plus possible.

L'entrée en vigueur du nouveau dispositif va engendrer une période blanche de 9 mois sans aucune CAA possible. Page 1/3

Formation préparation à la retraite, constitution dossier retraite

La formation de préparation à la retraite et l'aide à la constitution du dossier de retraite par un prestataire spécialisé mais à partir de 58 ans au lieu de 57 ans.

Rachat de trimestres

Le rachat de trimestres permet d'ajouter des cotisations pour faire en sorte que des périodes au cours desquelles vous n'avez pas cotisé pour la retraite soient finalement prises en compte lors de votre départ en retraite.

Conservation du rachat de 7 trimestres pour tous les salariés, ou 9 trimestres pour les salariés ayant eu des contraintes pendant au minimum 5 ans (astreintes, postés, modulé, travailleur de nuit...).

Majoration de l'indemnité de départ à retraite

Conservation du bonus de 40 % sur l'indemnité de départ à la retraite, si la retraite est prise au plus tard dans le trimestre suivant l'âge à taux plein.

L'aménagement du temps de travail par la retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet de percevoir une partie de votre retraite tout en exerçant une activité à temps partiel. Actuellement il faut avoir au moins 60 ans et 150 trimestres cotisés.

Ce dispositif n'est pas compatible avec le régime des astreintes. La Direction ne propose rien de plus que le cadre légal mis à part l'accès à l'abondement de 40 % de l'indemnité de départ à la retraite.

Salariés expérimentés

Un salarié expérimenté est un salarié senior dont l'âge et l'expérience justifient des mesures spécifiques de maintien dans l'emploi, de formation, de transmission des compétences et d'adaptation des conditions de travail. La loi du 24 octobre 2025 et ses décrets d'application obligent les entreprises de plus de 300 salariés à négocier sur les thèmes de l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

Propositions de la Direction :

Recrutement

Absence de discrimination « classique » et de discrimination « positive » en termes de recrutement, alors même que certains de nos métiers requièrent des conditions physiques "suffisantes".

- Sensibilisation des recruteurs (RH et managers) sur le biais lié à l'âge.
- Mise en place d'un indicateur de suivi des embauches de + de 55 ans.
- Participation à des forums emplois dédiés aux salariés « expérimentés ».

Les contrats de valorisation de l'expérience :

Rechercher à favoriser le recours à ce nouveau type de CDI (Avoir au moins 60 ans ; Être demandeur d'emploi inscrit à France Travail ; Ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.





Maintien dans l'emploi

La Direction propose des entretiens de mi-carrière et de pré-retraite en abordant les points suivants :

- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail ;
- la prévention des situations d'usure professionnelle ;
- les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle ;
- les mesures éventuellement proposées par le médecin du travail lors de la visite de mi-carrière.

Ainsi que des entretiens de pré-retraite à réaliser au cours des deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié. L'entretien doit notamment permettre d'examiner les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière (ex : possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive). Un accompagnement supplémentaire pourra être fait avec les managers, les préventeurs et la médecine du travail.

Aménagement des astreintes

A partir de 60 ans, possibilité de demander de ne plus faire d'astreinte estivale – sous autorisation du manager.

Compte épargne temps « retraite »

A partir de 60 ans, plafonnement à hauteur de 240 jours d'abondement compris et possibilité de poser 20 jours par an (CET classique plafonné à 210 jours et pose de 14 jours max par an). Ce CETR permettra uniquement au salarié de partir avant sa date de départ à la retraite (pas de possibilité de paiement).

Transmissions des savoirs et des compétences

Compagnonnage spécifique PCE, PSIT et PCT

- ✓ A partir de 55 ans : passage de la prime de 15 € à 20 € bruts

Le compagnonnage spécifique aux compétences dites « clefs »

- ✓ A partir de 55 ans : si le salarié détient des compétences « clefs », il pourra bénéficier en cas de départ d'une prime exceptionnelle correspondant à 3 mois de salaire de base s'il accompagne son remplaçant pendant 6 mois minimum.

Ressenti CFDT

La CFDT a l'embarras du choix ! Colère, désolation, frustration et bien plus encore...

La **Cessation Anticipée d'Activité**, c'est le « bébé » de la CFDT. C'est la CFDT qui l'a initiée, revendiquée puis signée avec d'autres organisations syndicales. Aujourd'hui pour la CFDT, revenir sur ce dispositif équivaldrait à se déjuger.

Mais il ne s'agit pas que de cela, la CFDT défend une vision responsable et humaine de la GEPP.

Elle doit permettre d'accompagner les salariés jusqu'à la retraite dans des conditions dignes, de reconnaître les métiers pénibles et les carrières longues et usantes physiquement au sein du Groupe Sanef. **La CAA répondait à ces critères.**

Si la mise à mort de la CAA même progressive est effective, la CFDT se pose légitimement la question **de valider un tel accord.**

La cessation anticipée d'activité est un levier essentiel pour préserver la santé des salariés et maintenir l'emploi dans de bonnes conditions.

Les propositions concernant les salariés expérimentés sont très éloignées de ce qu'on peut attendre d'une véritable responsabilité sociale de l'entreprise.

La CFDT entend encore la direction reprocher aux syndicats de n'être que force de contestation et non pas de propositions.

Pourtant, c'est cette même direction qui n'a donné aucun retour sur les revendications CFDT, une direction qui a balayé très rapidement les propositions faites lors des réunions de négociation.

A l'aube de la fin des concessions autoroutières, la direction n'est pas vraiment stratégique. Il va arriver un moment où les organisations syndicales vont s'exprimer dans les plus hautes instances de l'Etat. Les attaques successives des acquis sociaux par la direction ouvriront, pour certains, la brèche à des dénigrement qui seront malheureusement difficilement réfutables.

N'hésitez pas à contacter la CFDT pour de plus amples renseignements.

<https://cfdt-groupesanef.fr/>