Cfdt: INFOS

Le bulletin d'informations des salariés

Juillet / Août 2018

Un nouvel accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels ou presque…

4 ans après, nous aurions pu enfin avoir un nouvel accord GPEC devenu depuis GEPP. Rappelez-vous des différentes péripéties et surtout du changement régulier de DRH… Mais seule la CFDT a assumé sa responsabilité en signant dans l'unique intérêt des salariés. Cet accord n'est donc pas valable et permettra à la direction de faire ce qu'elle voudra. A ne plus rien y comprendre !

BREVE DE NEGO

AE 141

Même si l'accord restait perfectible, d'ailleurs certaines demandes de la CFDT n'ont pas été retenue par la direction, il permettait de clarifier les différentes modalités d'accompagnement et formaliser les choses afin qu'elle soit connu par le salarié. Cet accord prévoyait 4 dispositifs: le vis-ma-vie, la diversification d'activités, le détachement et la passerelle métier.

Basé sur le volontariat, le vis ma vie se déroulait sur une période allant d'1 à 15 jours maxi. Une réponse adressée au salarié dans un délai de 15 jours. Le paiement des accessoires etait effectué au meilleur du tour.

Formalisé par avenant au contrat de travail, la diversification d'activités consistait à effectuer tout ou partie des missions d'un autre métier de façon indéterminé. Le salarié conservait le bénéfice du statut, des accessoires et éventuelles primes attachés à sa fonction principale. Une prime forfaitaire annuelle était prévue uniquement sur les activités cœur de métier viabilité en fonction du temps passé. 240€ si inférieur à 16%, 400€ si compris entre 16% et 25%, 780€ si compris entre 26 et 49%

Formalisé par avenant au contrat de travail, le détachement consistait à occuper un autre emploi que celui qui est son emploi d'origine de façon déterminée. Pour un détachement inférieur à 6 mois, le salarié restait affecté à sa filière et à son métier d'origine. Son tour de service était maintenu. Pour un détachement

supérieur à 6 mois, le salarié prenait le statut de son métier d'accueil mais sa rémunération de base et accessoires (hors HS,HI,HE) étaient maintenus.
La passerelle métier était un changement définitif vers un emploi sans changement de catégorie socio-professionnelle et hors cadres nécessitant au moins 100h de formation. Le droit à CAPA était maintenu mais figé et mis chaque année dans le CET. Les salariés du péage qui avaient opté pour la réduction d'activité avaient une compensation salariale.
Enfin, en fonction du métier d'origine et d'arrivée ainsi que de l'âge du salarié, une prime forfaitaire était versée sur 3 ans ou plus au choix du salarié allant de 7500€ à 30 000€.

59 ans et +

Métier d'arrivé / Métier de départ	Viabilité	PC et CIT	Structure hors GME et CIT	GME
Péage	15000	15000	7500	15000
Viabilité	7500	11250	7500	11250
PC et CIT	11250	7500	7500	11250
Structure hors GME et CIT	11250	11250	7500	11250
GME	11250	11250	7500	7500

54 à 58 ans

Métier d'arrivé / Métier de départ	Viabilité	PC et CIT	Structure hors GME et CIT	GME
Péage	20000	20000	10000	20000
Viabilité	7500	15000	10000	15000
PC et CIT	15000	7500	10000	15000
Structure hors GME et CIT	15000	15000	7500	15000
GME	15000	15000	10000	7500

41 à 53 ans

Métier d'arrivé / Métier de départ	Viabilité	PC et CIT	Structure hors GME et CIT	GME
Péage	25000	25000	12500	25000
Viabilité	7500	18750	12500	18750
PC et CIT	18750	7500	12500	18750
Structure hors GME et CIT	18750	18750	7500	18750
GME	18750	18750	12500	7500

40 ans et moins

Métier d'arrivé / Métier de départ	Viabilité	PC et CIT	Structure hors GME et CIT	GME
Péage	30000	30000	15000	30000
Viabilité	7500	22500	15000	22500
PC et CIT	22500	7500	15000	22500
Structure hors GME et CIT	22500	22500	7500	22500
GME	22500	22500	15000	7500

En choisissant de ne pas signer, les autres OS ont donné la possibilité à la direction de décider de façon unilatéral avec pour l'ensemble des dispositifs des modalités individualisées. On peut vous dire que la direction n'a pas fait de forcing ! Un système totalement inéquitable en somme ! Les élections approchent et certains en perdent la tête…
Alors si vous êtes concerné par la GEPP, n'hésitez pas à vous faire assister par la CFDT pour ne pas vous faire avoir !!!

CET

L'accord GEPP prévoyait aussi dans le cadre de la fin de carrière, l'ouverture d'une négociation concernant le CET, cela semble compromis…
Voici un tableau synthétique de l'accord actuel.

TYPE EPARGNE	SALARIES CONERNES PAR L'EPARGNE	POSSIBILITE DE MONETISER	SUSPENSION CONTRAT DE TRAVAIL	ABONDEMENT		
				Durée du congé en mois complet (30 j)	Congés légaux & personnel	Congé fin de carrière
				1 à 2 mois		10%
				3 à 5 mois		20%
				6 à 8 mois	10%	25%
				9 à 12 mois	15%	30%
				+ de 12 mois	20%	35%
Congés légaux 5EME SEMAINE	Tous	NON	NON	OUI		
FRACTIONNEMENT	Tous	NON	NON	OUI		
REPOS COMPENSATEUR hors RC NUIT	Tous max 5j / an	NON	NON	OUI		
CAPA	Salariés concernés	NON	NON	OUI		
CP Accord 85	Salariés concernés	NON	NON	OUI		
JRTT	Cadres maxi 10j /an ME maxi 8j / an Autres maxi 5j / an	OUI OUI Maxi 5j / an NON	NON	NON		
13EME MOIS	Tous	OUI	NON	OUI		
DIFFERENTIEL CP	Tous	OUI	OUI	OUI		
PRIME DEPART RETRAITE	Tous	Néant	NON	OUI		

La Cfdt espérait pouvoir améliorer ce dispositif en ajoutant d'autres types d'épargne comme :

- Jours fériés récupérés,
- Toutes les heures acquises au titre des repos compensateurs,
- Toutes les primes existantes comme la médaille du travail, GEPP, PSO…,
- Tout ou partie des avoirs perçus et disponibles dans le plan d'épargne entreprise…

La Cfdt espérait pouvoir simplifier le système en :

- Supprimant la suspension du contrat de travail pour le différentiel CP,
- Rendant l'abondement systématique…

La Cfdt espérait pouvoir augmenter l'abondement notamment pour les congés de fin de carrière et proposer:

- 30% pour un congé en cours de carrière pour tous les salariés.
- 70% pour un congé de fin de carrière pour tous les salariés.
- 100% pour un congé de fin de carrière si le salarié part dans les mois qui suivent sa date permettant la liquidation des droits à retraite.

La Cfdt espérait pouvoir mettre en place de nouveaux systèmes comme :

- La possibilité de compléter un temps partiel par des jours CET.
- Lorsque les jours acquis sont utilisés sur un congé plus long avec proratisation du salaire, la prise en charge par la société du maintien des calculs capital décès, point retraite et indemnité départ en retraite sur la base d'un temps plein…

La Cfdt espérait enfin et surtout que la structure ne soit pas oublié !!!!