



Négociations GEPP

Dernière réunion



La direction a réuni les organisations syndicales du groupe Sanef le 15 avril pour la troisième et dernière séance de négociation de l'accord GEPP.

Ce tract présente les principales propositions issues de ces négociations.

GEPP : FIN PROGRAMMÉE DE LA CAA



Fins de carrière

Cessation anticipée d'activité (CAA)

10 ans d'ancienneté

		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
85% de la rémunération brute de référence				
10 ans d'ancienneté	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	18 mois maximum = Date taux plein au plus tard le <u>30/10/2028</u>	12 mois maximum = Date taux plein au plus tard le <u>30/04/2029</u>	6 mois maximum = Date taux plein au plus tard le <u>30/10/2029</u>
	Autres salariés	12 mois maximum = Date taux plein au plus tard le <u>30/04/2028</u>	6 mois maximum = Date taux plein au plus tard le <u>30/10/2028</u>	0

Négociations GEPP 2026

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.

La CFDT a demandé à **maintenir les cotisations vieillesse à 100%** lors d'une retraite progressive afin de préserver sa pension de retraite. La Direction a accepté la revendication, **uniquement pour une retraite progressive à 80 % maximum.**

Compte épargne temps « retraite » CETR

A partir de 60 ans, plafonnement à hauteur de **260** jours avec un abondement de **20%** au lieu de 15%, 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).

Mobilités

Mobilité fonctionnelle

Prime de mobilité fonctionnelle :

- 2500 €
- Ou 5000 € pour les emplois en transition à moyen/long terme
- Ou 7000 € pour les emplois en transition à court terme

Indemnité différentielle de rémunération :

Conservation du dispositif actuel (80% de la diminution du montant perdu ou 100% pour les emplois en transition à court terme)

Mobilité géographique

Prime SANS déménagement :

- 2500 €
- Ou 5000 € pour les emplois en transition

Prime d'allongement de distance, versée pendant 12 mois. Sauf si le salarié se rapproche de son domicile

Prime AVEC déménagement :

Actualisation des montants 



Prime de mobilité : 8 000 € bruts 10 000 € si emploi en transition. Versée **aux deux conjoints** si tous deux dans le Groupe.

5 jours d'absence rémunérée.

Déménagement : prise en charge sur **3 devis.**

Réinstallation (dans les 6 mois) :

- Célibataire : **1 800 €**
- Couple sans enfant : **3 000 €**
- Par enfant à charge : **900 €**

Double résidence : jusqu'à **2 750 €.**

Aide au logement :

- Location : **2 500 € max**
- Achat : **4 500 € max**

Emplois en transition (court terme) :

- Aide au **reclassement du conjoint**
- Aide au **changement de domicile**



Transmission des savoirs

- Augmentation de la prime formateur de **40 € à 50 € bruts/journée complète** de formation
- Augmentation de la prime de compagnonnage au PCT, PCE et PSIT de **15 € à 20 € bruts/journée complète** d'accompagnement en doublon (25 € pour les formateurs de + de 55 ans)

Les organisations syndicales ont jusqu'au 24 avril 2026 pour se positionner quant à la signature ou non de cet accord.

La CFDT ne dissimule pas sa profonde déception face à la remise en cause, même progressive, du dispositif de cessation anticipée d'activité.

Elle était pourtant fière d'avoir obtenu cette avancée sociale au sein du groupe Sanef, et ne manquait jamais de la valoriser au niveau du secteur autoroutier, où Sanef faisait alors figure d'exception en étant le seul groupe à proposer une CAA. Comparé aux autres groupes autoroutiers, dont les CET étaient bien moins favorables que la CAA, le groupe Sanef faisait référence en la matière.

De « premier de la classe » ou de supposé « meilleur employeur du secteur », Sanef s'apprête désormais à devenir le « bon dernier », en supprimant la CAA pour la remplacer par un CETR nettement moins performant que ceux existant chez ses concurrents. D'autre part, lorsqu'il est instauré tardivement, le CETR est inefficace pour les salariés en fin de carrière, car il ne permet ni d'anticiper réellement la fin de parcours professionnel ni de répondre à l'usure liée à la pénibilité.

La direction estime que garder la CAA n'était pas une obligation, certes !

La CFDT en prend acte : le manque de dialogue social dans toute sa splendeur lors des négociations.

Dans ces conditions, lors de ses échanges sur le terrain, la CFDT ne pourra décemment pas contredire les salariés qui estiment que la direction s'attaque méthodiquement à l'ensemble des acquis sociaux.

La CFDT a du mal à comprendre la direction, pas tant vis-à-vis des buts qu'elle se fixe, tout le monde aura compris qu'elle veut faire des économies en se servant des salariés comme d'une variable d'ajustement, mais sur la méthode qu'elle utilise pour y arriver. Nous sommes face à des négociations qui deviennent la chambre d'enregistrement des objectifs de la direction, en quelque sorte nous avons le choix entre « c'est à prendre ou à laisser ».

D'autre part, ce qui s'annonce avec la fin de concession : des départs successifs non remplacés, combinés à l'impossibilité de recruter dans les **services support**, laissent « les anciens » seuls pour faire tourner l'activité. Résultat : une surcharge de travail permanente, une pression accrue sur les délais et, inévitablement, des arrêts maladie en chaîne.

Dans ces conditions, la direction ne pourra être surprise si la CFDT choisit de répondre avec une intensité à la hauteur du tumulte ambiant.