



La Minute GEPP

La négociation GEPP continue et nous abordons en ce moment les mesures de fin de carrière.

FO vous rappelle que cette GEPP n'est ni un Plan Social Economique , ni un plan de départs forcés, le principe de base étant bien le volontariat. La GEPP est une démarche prospective pour répondre aux évolutions de l'environnement de l'entreprise, faciliter l'atteinte de ses objectifs stratégiques tout en sécurisant le parcours professionnel des salariés, en anticipant et en accompagnant les évolutions des métiers, des effectifs et des compétences. Pour FO, il est primordial de négocier les meilleures mesures possibles pour les salariés qui pourront s'inscrire dans le dispositif et ainsi, en bénéficier.

Retour sur les revendications FO des mesures d'accompagnement, mobilité externe

Rémunération congé de mobilité externe : FO demandait le maintien de la rémunération à 75% après le préavis. On reste sur 70% de la rémunération principale incluant le 13ème mois (pour non IEG, rémunération de base y compris prime d'ancienneté) au-delà	
Actionnariat salarié : Le salarié en congé de mobilité conserve son éligibilité à un éventuel futur plan d'actionnariat salarié (Link) et au bénéfice de l'abondement associé sous réserve de remplir les autres conditions fixées par le plan	
En cas de création / reprise entreprise, prime revalorisée a 6k€ pour l'embauche des 2 premiers salariés (vs 3k€)	
Pour les reconversions, prise en charge des formations jusqu'à 15 000 € HT et 20 000 € HT pour les salariés en situation de handicap et les salariés de plus de 50 ans	

Les mesures d'accompagnement, la fin de carrière

Objectif : permettre aux salariés éligibles à une pension de retraite au titre du régime général de la sécurité sociale ou du régime spécial des IEG de demander un départ immédiat à la retraite ou de bénéficier d'un accompagnement de l'entreprise pour cesser leur activité professionnelle préalablement à leur départ en retraite.



Il y a donc des mesures d'accompagnement liées au départ immédiat à la retraite et celles liées au Congé Fin de Carrière (CFC) pour les salariés.

Le départ physique du salarié doit en tout état cause avoir lieu dans les 3 à 6 mois de la validation de la candidature en cas de départ immédiat, et dans les 4 mois en cas de CFC.

Pour rappel, la GEPP n'a pas vocation à se substituer à un accord emploi des seniors (dont la négociation va débiter chez ENGIE SA).

Départ immédiat

Conditions d'éligibilité :

- appartenir à une catégorie d'emploi en décroissance pour laquelle les mesures ont été activées par l'entreprise / établissement d'appartenance (poste supprimé), et présenté en info/consult CSE,
- être en capacité de liquider une pension de retraite (régime général ou IEG) à la date d'entrée prévisionnelle dans le dispositif.

Majoration de l'indemnité de départ en retraite : Indemnité majorée de 6 mois de salaire brut de base y compris prime d'ancienneté (indemnité non-cumulative avec toute autre indemnité de rupture). FO revendique 7 mois a minima ou alignés sur régime mieux disant car les mesures sont entièrement fiscalisables	
Mécanisme d'amélioration du niveau de pension pour les IEG : • Attribution de 2 NR (soit environ + 4,6% en termes de pension) rétroactifs au 1er janvier de leur année de départ ou à une date antérieure permettant de respecter la condition des 6 mois précédant le départ effectif • Aide au rachat de trimestres : jusqu'à 8 trimestres maximum, pris en charge à 100% (au taux) en cas de décote sur le calcul de la pension Mécanisme d'amélioration du niveau de pension pour le régime général : • Aide au rachat de trimestres : jusqu'à 12 trimestres maximum pris en charge à 100% (au taux) Les mesures étant entièrement fiscalisables, FO revendique une majoration (3 à 4 NR rétroactifs a minima au 1er janvier de l'année de départ physique + augmentation du nombre de trimestres pouvant être rachetés)	

Possibilité de convertir tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) en temps, exprimée en mois complets, préalablement à son départ en retraite.	
Mise en place d'un dispositif visant à compenser l'éventuel décalage entre la date d'ouverture des droits au régime IEG et au régime général sous forme de prime plafonnée à 2 mois de la rémunération de base du salarié (décalage au maximum 6 mois)	

Congé Fin de Carrière

Conditions d'éligibilité :

- appartenir à une catégorie d'emploi en décroissance pour laquelle les mesures ont été activées par l'entreprise / établissement d'appartenance (poste supprimé) et présenté en info/consult CSE,
- ne pas être en capacité de liquider une pension de retraite (régime général ou IEG) au moment de son entrée dans le dispositif de CFC,
- être en capacité de liquider une pension de retraite (régime général ou IEG) dans les 36 mois suivant son entrée dans le CFC (voire 48 mois si utilisation du CET).

Allocation de remplacement, versée pendant toute la durée du CFC: • Allocation mensuelle de CFC : 70% de la rémunération principale brute perçue y compris 13ème mois (pour les non IEG rémunération de base et prime d'ancienneté) sur les 12 derniers mois, hors prime et indemnités. • Prime mensuelle : 70% de la moyenne des 2 dernières rémunérations variables perçues avant la date d'entrée dans le dispositif FO revendique une allocation à 75% (la première année de CFC et potentiellement dégressive l'année suivante (72,5) jusqu'à un plancher de 70% la dernière année) et 70% de la meilleure rémunération variable perçue sur les 3 dernières années avant la date d'entrée dans le dispositif	
Majoration Indemnité Fin de carrière: en plus de l'indemnité réglementaire selon le contrat de travail, FO revendique 3 mois de salaire de base brut a minima ou alignés sur régime mieux disant .	
Mécanisme d'amélioration du niveau de pension pour les IEG : • Attribution de 1 NR rétroactif au 1er janvier de leur année de départ ou à une date antérieure permettant de respecter la condition des 6 mois précédant le départ en retraite	

FO revendique 3 NR rétroactifs a minima au 1er janvier de l'année de départ physique - Aide au rachat de trimestres : 4 trimestres maximum Mécanisme d'amélioration du niveau de pension pour le régime général : - Aide au rachat de trimestres : 6 trimestres maximum	
Durée : Le CFC prend fin à la première des 2 échéances suivantes : - atteinte du taux plein (voire + si utilisation du CET) 36 mois (voire 48 mois max. si utilisation du CET ou conversion de l'IDR en temps pour rallonger la durée du CFC (voir focus en slide suivante)	
Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps : Possibilité de convertir tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) en temps, exprimée en mois complets, afin d'augmenter la durée globale du dispositif de CFC au-delà des 36 mois maximum prévus par l'accord FO revendique que la majoration de l'indemnité que nous demandons soit incluse dans la possibilité de convertir.	
Mise en place d'un dispositif visant à compenser l'éventuel décalage entre la date d'ouverture des droits au régime IEG et au régime général sous forme de prime plafonnée à 2 mois de la rémunération de base du salarié (décalage eu maximum 6 mois)	
Statut social du salarié en CFC Pendant la durée du CFC, le salarié reste rattaché à la société et continue à bénéficier de : La mutuelle et la prévoyance, la retraite supplémentaire, Les œuvres sociales et culturelles du Comité Social et Economique, leur qualité d'électeur aux élections professionnelles.	
Retraite et protection sociale pendant la durée du CFC Pendant la durée du CFC, le salarié continue à acquérir des droits à la retraite sur la base de 100% de sa rémunération au moment de l'entrée dans le dispositif. FO demande que le complément soit au choix : maintien d'une cotisation retraite base 100% de la rémunération principale, prise en charge par l'employeur ou prime mensuelle de 10% de la rémunération principale (y compris 13ème mois)	
Actionnariat salarié Le salarié en CFC conserve son éligibilité à un éventuel futur plan d'actionnariat salarié (LINK) et au bénéfice de l'abondement associé sous réserve de remplir les autres conditions fixées par le plan FO revendique que si un accord CET prévoit des transferts d'heures vers le PERCOL, nous demandons que les salariés en CFC puissent conserver ce droit	



Revendication FO : Possibilité de bénéficier de l'intéressement pendant le CFC



La possibilité de défiscaliser les indemnités de fin de carrière n'est pas possible eu égard au contexte réglementaire. FO demande à cet effet l'octroi de NR additionnels et de mois supplémentaires de majoration de l'IFC.

FO demande en complément que soient étudiées les situations individuelles des salariés qui auraient l'ensemble des trimestres requis dans un avenir proche mais qui sont obligés d'attendre leur DOD sans surcote.

Enfin, pour FO il est indispensable que les entités qui s'inscriront dans le dispositif puissent avoir une latitude pour négocier au cas par cas pour des situations salariés particulières.

Plus que jamais, vous pouvez compter sur notre implication et notre détermination pour les négociations en cours et à venir.

Plus que jamais, nous portons des revendications en lien avec vos attentes.

N'hésitez surtout pas à nous contacter, vos avis comptent beaucoup pour nous !