



Négociation RELOAD

CET et accompagnement fin de carrière la CGT revendique:



Dans le cadre de Reload, la CGT a obtenu la tenue d'une négociation dédiée à la fin de carrière.

scandale de la fin du préavis de retraite non-travaillé

Pour rappel, la direction avait supprimé dans l'accord santé prévoyance le préavis de retraite non-travaillé, alors même que la négociation était déjà terminée ! En outre, contrairement à ce qu'affirme la direction, les gains rapportés à l'entreprise par le travail des préavis de retraite sont 3 à 4 fois supérieurs aux augmentations de cotisations employeurs pour Ipeca.

La CGT est contre cette suppression, sur le fond et la forme. **Nous faisons une proposition constructive de compensation de la perte du préavis: l'augmentation de l'indemnité de départ en retraite et que cette indemnité puisse continuer à être transformable en jours payés non-travaillés.**

L'âge légal de départ à la retraite: la retraite à 60 ans, c'est possible et indispensable

Des dispositifs existent à Airbus pour la fin de carrière. Ils s'inscrivent de façon anticipée par rapport au départ en retraite. L'enjeu principal reste donc l'âge de départ légal en retraite. Le gouvernement veut reculer l'âge de départ à la retraite, alors même que l'espérance de vie à 65 ans n'augmente plus et diminue même depuis 2 ans et qu'il y a des gros écarts selon le revenu ou la catégorie professionnelle.

Les dispositifs de fin de carrière ne doivent pas servir de palliatif au recul de l'âge de départ en retraite.

Pour la CGT **la retraite à 60 ans doit redevenir la règle afin de profiter de celle-ci en bonne santé.** Cela est possible grâce aux cotisations sociales versées par les salariés et les employeurs, c'est tout l'intérêt des augmentations générales de salaires prônées par la CGT et non le versement de primes exonérées de cotisations (prime Macron ou prime de partage de la valeur).

A Airbus, il est urgent de revoir les dispositifs de fin de carrière existants afin de pouvoir mieux préparer sa retraite et pouvoir partir plus tôt pour profiter de cette nouvelle étape de la vie.

Dans un contexte de travail de plus en plus pénible physiquement et psychologiquement, la CGT porte des revendications ambitieuses que notre groupe est en capacité de financer.

Dispositif	Existant	Revendication CGT
CET fin de carrière (CET FC) à temps complet	Plafond d'alimentation à 18 mois + abondement de 33% Prise jusqu'à 2 ans avant la retraite,	Plafond d'alimentation à 24 mois + abondement de 50% Prise jusqu'à 3 ans avant la retraite
CET fin de carrière à temps partiel	Prise jusqu'à 3 ans avant le départ en retraite	Prise jusqu'à 6 ans avant le départ en retraite
Temps partiel aidé (TPA) pendant les 3 ans qui précèdent le départ en retraite	Conditions d'application restrictives (maladie professionnelle, carrière longue, RQTH) Report possible par l'employeur de 12 mois et recul d'autant du départ en retraite.	L'ouvrir à tous les salariés sans restriction. Mettre fin à la possibilité de report par l'employeur. Augmenter la durée possible de 3 à 6 ans.
Indemnité de départ en retraite (IDR)	Transformation d'une partie (75% max) de l'indemnité en jours payés non-travaillés	Augmentation de l'indemnité et possibilité de la transformer en jours en totalité = compensation de la perte du préavis.
CET autres droits et fin de carrière	2 compteurs distincts	Suppression du plafond du CET autres droits
Cumul Temps partiel aidé + CET Fin de carrière + Indemnité retraite + Préavis	Possible mais limité à 30 mois	Supprimer la limite des 30 mois
Congés d'âge	Disparition dans le forfait congés	1 jour de congé d'âge en plus chaque année à partir de 55 ans.
Alimentation du CET fin de carrière en argent	Placement plafonné à 2500 euros prélevé sur salaire et des primes annuelles.	Réintégrer le placement de la participation et l'intéressement en plus du placement des autres primes.

Transformation d'argent en temps

La première source d'alimentation du CET utilisé pour la fin de carrière est en argent.

La direction veut supprimer cette alimentation en argent et plafonner les transferts du CET autres droits vers le CET FC à 15 jours. **Son idée est de faire travailler plus longtemps en limitant le CET FC.**

Pour la CGT, il faudrait faire tout le contraire si on veut permettre aux salariés de partir plus tôt.

Pour une meilleure prise en compte de la pénibilité et du handicap

La pénibilité et le handicap doivent être plus sérieusement pris en compte dans la fin de carrière, tout en veillant à la prévention des risques et au maintien dans l'emploi des salariés.

Dispositif pénibilité	Dispositif légaux	Existant Airbus	Revendication CGT d'amélioration pour Airbus
Départ anticipé	Possibilité de partir des trimestres + tôt avec le compte professionnel de prévention. Départ à 60 ans à taux plein en cas d'incapacité > 10% suite à accident du travail ou maladie pro.	Anticipation de la cession d'activité de 2 à 8 mois avant le départ en retraite pour ces motifs : 3/8, travail de nuit avec des seuils > seuils légaux, incapacité permanente > 10%.	Elargir le dispositif aux autres facteurs de pénibilité et d'expositions aux risques, dont le 2x8 et augmenter la durée de départ anticipé.

Après les négos durée du travail et congés qui visent à faire travailler plus les salariés, la direction d'Airbus vise avec la négo CET et fin de carrière aussi à les faire travailler plus longtemps.

La CGT choisit d'aller dans le sens de l'Histoire: les gains de productivité doivent servir à faire travailler moins et moins longtemps. Nous portons ces revendications lors des négos.