



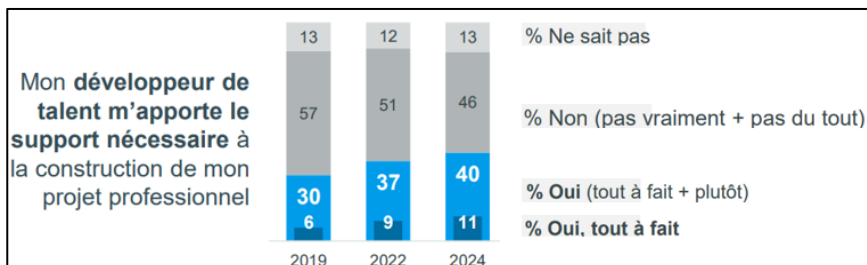
DÉCRYPTER L'ACCORD GEPP : VACUITÉ, PETITS PROGRÈS POUR LES « SÉNIORS » ET GRANDES MESQUINERIES

L'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au niveau du Socle social commun (SSC) a été signé le 29 novembre à l'unanimité des 4 organisations syndicales (OS) représentatives à ce niveau SSC (« l'Accord GEPP »). Depuis les élections professionnelles de 2022, le SICTAME n'est plus convié aux négociations SSC. Néanmoins, il conserve sa capacité d'analyse, de clarifications des accords et d'explications auprès des salariés. Ainsi, dans le cadre du Comité social et économique (CSE) Siège AGSH, **le SICTAME a déjà posé de très nombreuses questions de clarifications de l'Accord GEPP eu égard à sa relative complexité et l'ambiguïté de certains points de sa rédaction (en bleu dans la suite du document détaillées [ici](#))**. Le présent tract s'inscrit dans ce cadre et en le focalisant, à l'instar du contenu de [l'Accord GEPP](#), à sa seule composante significative : le départ des « seniors ».

LES OS SIGNATAIRES ONT RECONNU QUE LE PÉRIMÈTRE DES OBJECTIFS DE L'ACCORD, TEL QU'IMPOSÉ PAR LA DIRECTION, ÉTAIT POUR LE MOINS RÉDUCTEUR

L'[Article L2242-20](#) définit les objectifs de la GEPP en 6 points. On citera par exemple le n°3 : « *Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant (ces 3 ans) (...)* ».

En vue de l'expertise triennale menée fin 2024 par le CSE Central de l'AGSH relative à la stratégie de l'entreprise et aux moyens qu'elle y attache, **la direction n'a pas été capable de projeter les effectifs au-delà de 2025. Avec de tels objectifs de stratégie RH, on se doute de l'issue de cette négociation GEPP sur sa composante projective de moyens humains : un quasi-néant¹** agrémenté 1/ d'une copieuse langue de bois, 2/ du rappel de dispositifs préexistants à caractère discrétionnaire jamais négociés et 3/ de la répétition du principe « *vous êtes responsable de votre carrière* » avec l'aide d'un *manager coach*, sans moyen et mis sous pression de toutes parts, et d'un développeur de talent. Héritier du gestionnaire de carrière, son efficacité semble encore avoir du mal à être reconnue, selon le Survey (extrait ci-contre au périmètre AGSH) malgré le doublement de ses effectifs.



Dans cet [Accord GEPP](#), est seule demeurée significative la composante visant à « aménager » le départ, définitif des seniors au plus vite dès l'âge de départ en retraite à taux plein. Comme les OS invitées l'ont reconnu pendant cette négociation, associer les mesures d'aménagement des fins de carrière à l'insignifiance de la gestion prévisionnelle constituait la modalité nécessaire à la direction pour permettre

¹ On notera pour la période 2025-2027 1/ une « cible » de 900 embauches CDI externes au niveau du SSC, amplement amoindrie néanmoins par des réserves de 4 lignes dans [l'Accord](#), dont « *d'éventuelles évolutions d'organisations* » et 2/ la cadrage de 1 % au moins des effectifs OETAM « *sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve de postes disponibles et de candidats éligibles volontaires* ».

la signature d'un accord GEPP « présentable ». D'autant qu'est forte la demande des seniors pour quitter la Compagnie le plus vite possible. Tant pour la direction que pour les OS, **l'avenir de la Compagnie semble donc résider dans le départ des seniors** de plus de 55 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté !

UNE AMÉLIORATION COMPLEXE DES DISPOSITIFS AVEC DES AMBIGUÏTÉS...

Par rapport au dispositif de juin 2023, le périmètre des salariés potentiellement concernés par [l'Accord](#) apparaît sensiblement plus large. Les cumuls de dispositifs préexistants (Cessation anticipée activité, CAA) se rajoutent désormais à des dispositifs créés par [l'Accord](#) d'une durée parfois de plus de 3,5 ans avant l'âge de départ en retraite à taux plein². Néanmoins, les dispositifs n'apparaissent pas tous complètement librement cumulables³. Et l'une des conditions pour bénéficier de [l'Accord](#) est d'être entré dans au moins un des dispositifs (dont la CAA) avant le 1^{er} juillet 2028. Une autre contrainte est d'informer l'employeur au minimum six mois⁴ avant l'utilisation effective du premier d'entre eux.

Les situations sont donc telles que chacun doit analyser individuellement avec soin le bénéfice de ses dispositifs préexistants et ceux de [l'Accord](#). Pour ce, il faut d'abord apprécier lesdits dispositifs et voir comment leur éventuel cumul peut le concerner, puis l'intéresser. Or, leur cumul a un coût, pas toujours légitime. À ce jour, des incertitudes demeurent pour certains des dispositifs eu égard à la cohérence dans la combinatoire de succession d'entre eux. Le SICTAME a déjà demandé les clarifications requises.

UNE INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE (IMDVR) CONVERTIBLE EN DISPENSE D'ACTIVITÉ (DAC) DANS DES CONDITIONS ENFIN CORRECTES, MAIS SANS DEMANDER DE CUMUL DE DISPOSITIFS...

La clé de voute de [l'Accord](#) est l'indemnité « majorée » de départ volontaire en retraite (IMDVR) dans les six mois suivant la retraite à taux plein. Elle est inchangée (aux arrondis près, à -0,5 % au pire), par rapport au dispositif de juin 2023 : pour 10 à 35 ans d'ancienneté Compagnie, 6 à 12 mois de salaire, soit par année d'ancienneté 0,2 à 0,3 mois de salaire. L'IMDVR, fiscalisée et cotisée, en plus des jours accumulés au CET, peut contribuer au financement du [rachat de trimestres auprès de la Sécurité sociale \(CNAV\)](#).

Tout comme dans le dispositif précédent, l'IMDVR peut être convertie en dispense d'activité « conversion » (DAC) rémunérée à 77 % (et non plus 75 %) du salaire de référence⁵. Mais ce gain est compensé, aux arrondis près, par un coût plus élevé de la conversion de l'IMDVR en DAC. En revanche, le réel intérêt de la DAC réside dans le versement d'une indemnité complémentaire représentant environ 21 % du coût de conversion en DAC de l'IMDVR. En réalité, il s'agit juste d'une compensation normale des droits à congés⁶ qui n'étaient jusqu'à maintenant non reconnues dans la DAC rendant dès lors spécieux le taux alors affiché de 75 % de rémunération.

Mais cette indemnité complémentaire n'est versée que dans le cas où le salarié ne fait appel à aucun autre dispositif d'aménagement de fin de carrière que la DAC, tel que prévu dans [l'Accord](#). De plus, en cas de cumul de dispositifs, l'IMDVR est calculée sur l'âge théorique de départ en retraite à taux plein. Retarder de six mois son départ en retraite supprimera alors l'IMDVR complémentaire...

² [L'Accord](#) prévoit même que des salariés postés de moins de 55 ans peuvent en bénéficier.

³ Les cumuls possibles sont définis limitativement à l'article 13 de [l'Accord](#). Il serait illusoire de vouloir les présenter ici. Notez en 2^{de} lecture que le cumul des dispositifs TPFCM et Mécénat ne peuvent se cumuler que dans une durée maximale de 3 ans (hors DAC-M plafonnée à 9 mois). Les CAA postés ou EP sont non cumulables avec TPFCM ou Mécénat de plus de 12 mois.

⁴ Six mois à partir du 1^{er} juillet 2025, trois mois jusqu'au 30 juin 2025.

⁵ Pendant cette DAC, les cotisations notamment AGIRC ARRCO ou PERO sont versées sur la base 100 %. Tel n'est pas le cas pour les cotisations à la CNAV ou les abondements du PERCOL (baisse de l'abondement variable sur le versement au PERCOL de la prime d'intéressement déjà notablement amputée des 2/3 au titre de la DAC).

⁶ En reprenant le cas de l'année 2027 cité en annexe de [l'Accord](#), ses 249 jours ouvrés (nets de jours fériés et jours bénévoles), 28 j de congés payés et 14 j de RTT, soit 16,9 % de congés sur 249 jours ouvrés. Mais ces congés génèrent eux-mêmes des droits à congés qui eux-mêmes en génèrent, soit en fait 20,3 %.

UNE CONVERSION DU CET UN PEU AMÉLIORÉE, MAIS ILLÉGITIMEMENT COÛTEUSE EN CAS DE CONVERSION DE L'IMDVR EN DISPENSE D'ACTIVITÉ

La dispense d'activité CET (DA-CET) consiste en la liquidation de l'intégralité des jours de CET accumulés (max. 145 j et hors transfert dans le PERCOL), en leur majoration proportionnelle pour rémunération au taux de 77 % et en une majoration de 15 %, insuffisante pour légitimement compenser la non-génération de congés en DA-CET (il aurait fallu 20 %). Le principal obstacle à cette DA-CET réside dans la perte de l'indemnité complémentaire de DAC alors que le bon sens voudrait que la DA-CET (un simple dû de l'employeur) précède la DAC. *La question est de savoir s'il ne vaut pas mieux prendre ponctuellement ses jours de CET pour au moins là, bénéficier des jours des congés qu'il génère⁷...*

Lorsqu'il s'agit de compenser justement le salarié, la direction cherche toujours à négocier alors qu'avec de tels dispositifs, elle fait des économies, ne serait-ce qu'en termes d'espaces de travail, de locaux, de frais de transport, cantine, etc. Mais les mesquineries de cet [Accord](#) ne s'arrêtent pas là.

LE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE MAJORÉ (TPFCM) : OU COMMENT LA « MAJORATION » N'EN EST PLUS VRAIMENT UNE

Le TPCFM, pendant une période de 12 ou bien 24 mois, est spécieusement présentée permettre au « sénior » de bénéficier d'un temps partiel de 62 % d'activité moyenne rémunérée à 77 %. Mais pour ce TPCFM, sera proratée à 62 % seulement la composante de rémunération liée aux bonus (OETAM) ou les parts variables (Cadres) moyens sur les 3 derniers exercices. En outre, les droits à congés sont proratés à 62 % (et non 77 % comme là aussi sous-entendu par la communication de l'employeur).

Il est généralement possible de prendre ce temps partiel soit par réduction de la durée hebdomadaire du travail ou bien par bloc, temps complet suivie d'une période non travaillée. Mais, là encore, une telle période TPCFM se paie par la **perte de l'indemnité complémentaire liée à l'éventuelle DAC**, mais *peut-être aussi par une réduction de l'IMDVR impactée par la période des 12 à 24 mois de temps partiel (62 % ou 77 %) dans la carrière. Ce dernier point n'est pas clair dans la rédaction de l'[Accord](#)⁸.*

Les cotisations retraite (CNAV, AGIRC-ARRCO, PERO mais pas PERCOL) ou prévoyance peuvent être établis, au choix du sénior, sur la rémunération réelle ou sur une base temps plein. Notons le point positif qu'alors, le supplément de la part salarié des cotisations prévoyance lourde est supporté par l'employeur.

MÉCÉNAT DE FIN DE CARRIÈRE (MFC) FINANCÉ PAR LA COMPAGNIE : MAIS QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE ?

A l'initiative du salarié, la Compagnie peut le mettre à disposition (« le détacher »), à temps plein ou à temps partiel, auprès d'une seule des associations référencées par ses soins ([Action !](#)) pour une durée maximale de 24 mois. Pendant cette période de mécénat, la rémunération et les droits à congés ne sont affectés que par l'éventuel temps partiel. Le temps partiel est régi par les règles habituelles.

À l'issue de cette période de mécénat, le salarié bénéficie d'une IMDVR-Mécénat (« IMDVR-M »), du même montant que l'IMDVR plafonnée à 8,9 mois de salaire pour 22 ans d'ancienneté maximum. Cette

⁷ Demeure par ailleurs une incertitude que la rédaction superficielle de l'Accord n'a pas clarifiée. Si [l'accord d'intéressement 2024-2028](#) prévoit explicitement que le dispositif antérieur ODACE, qu'a annulé la DA-CET, ouvrait des droits entiers à l'intéressement, l'absence dans l'[Accord GEPP](#) de modification de [l'accord d'intéressement](#) peut laisser supposer que la DA-CET est une dispense d'activité ordinaire, auquel cas la prime d'intéressement est réduite des 2/3 (en plus de l'effet mécanique du temps partiel à 77 %). Incertitude à lever...

⁸ Subsiste là aussi une désagréable ambiguïté sur la rémunération pendant le TPCFM : l'[Accord](#) fait référence à une « rémunération brute de base » et non pas à la « bonne » définition de la « rémunération brute de référence » servant au calcul de l'IMDVR (prenant en compte le paiement du salaire annuel sur 13 ou 13,77 mois). À l'instar de l'entourloupe du calcul de la prime de partage de la valeur calculée sur le salaire mensuel (sans correction du rythme de paiement sur 13 ou 13,77 mois), le SICTAME se méfie de la réponse à sa demande de précision...

IMDVR-M est également convertible en Dispense d'Activité Mécénat (DAC-M) d'une durée de 1 à 9 mois pour un coût de 0,8 à 6,9 mois de salaire. Mais comme pour la DA-CET, aucune indemnité complémentaire de 21 % pour compenser l'absence de droits à congés pendant la DAC-M...

Autrement dit, la Compagnie veut faire partager au salarié une partie du coût de son mécénat, en réduisant non seulement le plafond de l'IMDVR-M, ce qui est admissible dans le principe, mais aussi, ce qui ne l'est pas, la conversion de ladite indemnité IMDVR-M en DAC-M... Bref, **lors d'une belle action comme le mécénat, la Compagnie s'assure que ses radineries ne soient pas vues par les associations. Comme si souvent, le ripolinage grossier de la mesquinerie.**

Mais tel que figurant dans [l'Accord](#), ce dispositif souffre encore d'une incertitude et d'une lacune majeure.

- Quel est l'impact sur l'IMDVR-M d'un mécénat à temps partiel ?
- **Que se passe-t-il en cas de rupture de la convention de mise à disposition à l'initiative d'une des trois parties (la Compagnie, le salarié, l'association) ?** [L'Accord](#) est d'abord contradictoire sur l'initiative de cette rupture⁹. Mais ses conséquences apparaissent aujourd'hui indéterminées. En effet, si le salarié est annoncé retrouver alors son précédent emploi avant le mécénat, rien n'est dit sur la faculté de percevoir une IMDVR(-M ou non ?) ou a fortiori de sa conversion en DAC(-M ou non ?). Bref, avoir mal choisi son mécénat pourrait coûter fort cher au salarié

ULTIME MESQUINERIE ET ÉLÉMENTS CHIFFRÉS POUR ILLUSTRER LES PRINCIPES

L'ultime mesquinerie de [l'Accord](#) serait l'absence probable d'indemnisation du 3^e jour de télétravail régulier par semaine proposé au salarié dans les 18 derniers mois précédant son départ à la retraite ou son entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière. La rédaction de [l'Accord](#) est suffisamment hypocrite pour laisser le doute. 10 € non indexé de plus par mois semble une charge insupportable à l'employeur... D'autant que lui communiquer sa date de départ 18 mois à l'avance lui est précieux...

Le texte qui précède cherche à vous montrer que les chiffres qui suivent peuvent être trompeurs : l'articulation des dispositifs n'est pas limpide. Par exemple, l'IMDVR-M et l'IMDVR, en cas de cumul de dispositifs sont établis sur la base de l'ancienneté Compagnie projetée dès la retraite à taux plein. En outre, une incertitude demeure sur l'effet des temps partiels TPFCM ou Mécénat sur l'IMDVR(-M).

IMDVR, coût de sa conversion partielle en DAC et indemnité complémentaire en cas de DAC seule							IMDVR-M et coût de sa conversion en DAC-M			
Ancienneté départ retraite tx plein	IMDVR en mois de salaire	Ancienneté départ retraite tx plein	IMDVR en mois de salaire	Dispense activité conversion "DAC"		Indemn. compl. ss cumul (en mois)	Ancienneté proj. départ retraite tx plein	IMDVR-M en nbre de mois de salaire	Dispense activité conversion Mécénat	
				Durée DAC	Nbre mois IMDVR				Durée DAC Mécénat	Nbre mois IMDVR-M
10 ans	6,0	23 ans	9,1	1 mois	0,8	0,2	10 ans	6,0	1 mois	0,8
11 ans	6,3	24 ans	9,4	2 mois	1,5	0,3	11 ans	6,3	2 mois	1,5
12 ans	6,5	25 ans	9,6	3 mois	2,3	0,5	12 ans	6,5	3 mois	2,3
13 ans	6,7	26 ans	9,8	4 mois	3,1	0,7	13 ans	6,7	4 mois	3,1
14 ans	7,0	27 ans	10,1	5 mois	3,9	0,8	14 ans	7,0	5 mois	3,9
15 ans	7,2	28 ans	10,3	6 mois	4,6	1,0	15 ans	7,2	6 mois	4,6
16 ans	7,4	29 ans	10,6	7 mois	5,4	1,2	16 ans	7,4	7 mois	5,4
17 ans	7,7	30 ans	10,8	8 mois	6,2	1,3	17 ans	7,7	8 mois	6,2
18 ans	7,9	31 ans	11,0	9 mois	6,9	1,5	18 ans	7,9	9 mois	6,9
19 ans	8,2	32 ans	11,3	10 mois	7,7	1,7	19 ans	8,2		
20 ans	8,4	33 ans	11,5	11 mois	8,5	1,8	20 ans	8,4		
21 ans	8,6	34 ans	11,8	12 mois	9,2	2,0	21 ans	8,6		
22 ans	8,9	35+ans	12,0				22 ans	8,9		

L'ancienneté est appréciée à l'entier le plus proche et cas de demi-année exacte, à l'entier supérieur.

Le SICTAME vous tiendra informé des clarifications qu'il escompte obtenir.

⁹ « D'un commun accord, chacune des parties, conserve la possibilité de mettre fin, de manière anticipée à la convention ».