

GEPPMM

“Ma fin de carrière”



Soucieuse des problématiques des **proches aidants**, la **CFE-CGC** en demande la prise en compte par Naval Group. La DRH y répond favorablement et négociera ce sujet dans le futur accord QVCT groupe, prévu à partir de mai 2026.

Entendue et écoutée, la **CFE-CGC** obtient qu'il soit aussi fait référence à l'**âge légal** et qu'il ne soit plus fait référence uniquement au taux plein pour entrer dans les dispositifs. Une **inconnue** de taille subsiste : Quels sont les **cumuls possibles** des différents dispositifs ?



La CFE-CGC vous dit tout sur l'avancée des négociations des différents dispositifs

TEMPS PARTIEL SENIORS

Prérequis

- Les **12 mois précédant** l'entrée dans le dispositif devront être **travaillés à temps plein**.
- **Ou** La **quotité de travail** devra être **diminuée d'au moins 20%**

Mesures :

- Rémunération du temps partiel supérieur à la quotité du temps travaillé,
- Prise en charge du différentiel des cotisations retraite par l'entreprise,
- Mesure de protection en cas de décès et/ou invalidité au prorata de la quotité du temps de travail avant l'entrée dans le dispositif.



Les rémunérations proposées en relation avec la diminution du temps de travail sont aujourd'hui inférieures à l'accord actuel. Nous attendons les nouvelles propositions de la DRH.

RETRAITE PROGRESSIVE

Prérequis : identiques à ceux du temps partiel seniors

Mesure : **2 ans de prise en charge du différentiel des cotisations retraite** par l'entreprise,



Pour permettre une meilleure préparation de la cessation d'activité, nous demandons que ce dispositif soit étendu sur 4 ans

VOS NÉGOCIATEURS

Samuel MOINAUX, Anne-Cécile DESCHAMPS,
Olivier TEISSEIRE, Véronique BACHELET

INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE - IDR

Prérequis : Le salarié doit notifier son intention de départ à la retraite 24 mois avant la fin de son contrat de travail.

Mesure : L'**indemnité** de départ à la retraite est **majorée de 3 mois**

CONGÉ DE FIN DE CARRIERE

Cette mesure **nouvelle obtenue par la CFE-CGC** laisse la possibilité au salarié de transformer tout ou partie de son IDR en temps et ainsi de cesser plus tôt son activité.

CET SENIOR ABONDÉ

Par dérogation à l'article 104 de l'Accord d'Entreprise, le salarié avec l'accord de son manager peut positionner l'ensemble des jours du CET senior sur la période précédant la rupture du contrat de travail et ainsi cesser plus tôt son activité.

RACHAT DE TRIMESTRES

Pour permettre un départ à la retraite de salariés n'ayant pas le nombre suffisant de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein, Naval Group finance le rachat de **4 trimestres**.



Pour la **CFE-CGC**, cette mesure est insuffisante pour tenir compte des carrières incomplètes et/ou d'années d'études longues.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Prérequis : Être à un an de son départ à la retraite, et avoir une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

Mesures : Le salarié exerce une mission d'intérêt général à 100% de son temps de travail.

Sa rémunération, ses cotisations et sa couverture sociale sont maintenues à l'identique de celles qu'il percevait à Naval Group.

FORMATEUR INTERNE

Prérequis : Notifier son départ à la retraite

Mesure : Le personnel a la possibilité de demander à devenir formateur interne à temps plein. Sa demande fait l'objet d'un examen.



Cette mesure ouvre le droit aux bénéfices des mesures de changement d'emploi prévues dans l'accord d'entreprise.

Mesures complémentaires d'accompagnement des personnels

- Utilisation du **Compte Personnel de Formation** sur le temps de travail (3 jours) et l'entreprise finance le reste à charge obligatoire (environ 100€)
- Proposition de **formation ou d'ateliers** de préparation à la retraite.
- Une **simulation de la retraite** (1 seule fois) via un prestataire extérieur
- Fourniture par la DRH de l'**attestation d'éligibilité** aux droits à la retraite