

Paris La Défense, jeudi 12 septembre 2024

6^{ème} RÉUNION DE NÉGOCIATION GEPP :

ATTAQUE FRONTALE DE LA DIRECTION ENVERS LA POPULATION EN TRAVAIL POSTÉ !

Jeudi 5 septembre s'est tenue la 6^{ème} réunion de négociation portant sur un futur accord GEPP (*Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels*). **Après 7 mois d'attente, la Direction accepte enfin de négocier sur la thématique de « la gestion et les aménagements de fins de carrières ».** Les Organisations Syndicales ont transmis leurs revendications à la Direction début juillet afin qu'elle puisse revenir avec des réponses à donner aux revendications portées. La CGT ayant entre autres revendiqué une anticipation de 2 ans pour tous afin d'annihiler la dernière contre-réforme des retraites. **Un projet d'accord nous a donc été transmis à la rentrée comme base de négociation avec une belle déconvenue à la clé !**

La demande de la CGT était claire : après le refus de la Direction de renégocier l'accord sur la Transition entre l'Activité Professionnelle et la Retraite (TAPR) fin 2022, **ce nouvel accord GEPP qui traite des mêmes thématiques devait intégrer une amélioration de l'accord de Cessation Anticipée d'Activité, vieux de 22 ans, décorrélé des réalités actuelles et des aspirations des salariés.**

Là où elle a été défendue, cette revendication de la CGT a été comprise et qualifiée de légitime après une succession de réformes qui ont sans cesse impacté et dégradé les conditions de départ de ceux qui subissent la pénibilité du travail sur quart. Les carrières ont été allongées et **à aucun moment une reconnaissance de l'augmentation du nombre d'années supplémentaire en travail posté n'a été accordée.**

Malgré cela, la direction **refuse catégoriquement que la CAA puisse être améliorée pour une seule raison : garder la tête haute après avoir appelé médiatiquement à une réforme des retraites plus dure en 2023** et face à ses amis du patronat pour lesquels le PDG s'engage politiquement, comme il l'a démontré lors des dernières universités du MEDEF. Après avoir balayé du revers de la main cette première revendication CGT, la Direction a donc souhaité entrer dans le vif du sujet : **les aménagements de fin de carrière des 14 000 salariés du Socle Social Commun.**

Avec l'accord TAPR, les salariés à la journée avaient droit de cumuler différents dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour leur permettre d'en bénéficier jusqu'à 3 ans avant l'âge légal de la retraite. **Dans ses nouvelles propositions, la Direction prévoyait que ce temps n'excède pas les 2,5 années.**

Depuis la fin de l'accord TAPR et la conclusion d'un accord en juin 2023 qui permet à tous les salariés de transformer leur prime d'Indemnité Majorée de Départ Volontaire à la Retraite (IMDVR) en temps, **tous les salariés du SSC, en renonçant à l'équivalent de 9 mois de cette prime, peuvent générer 12 mois d'anticipation payés à 77%, soit un temps auto-financé à 100% par le salarié.**

Avec le congé Option Dispense d'Activité Compte Epargne (ODACE) prévu au travers de l'accord Compte Epargne Temps (CET – 130 jours actuellement, déplaçonnement à 145 jours suite à la dernière réunion), tous les salariés du SSC peuvent bénéficier d'une année supplémentaire d'aménagement de fin de carrière. Ce qui, aujourd'hui, permet à un travailleur posté de bénéficier de 2 ans d'aménagement de fin de carrière avant l'âge de départ en CAA. **Dans ses nouvelles propositions, la Direction prévoit que ce temps n'excède pas une année à laquelle s'ajoute les droits acquis en CAA.**

La CGT a dû débattre pendant plus d'une heure avec la direction avant qu'elle admette enfin que ses premières propositions étaient effectivement inférieures à l'existant ou au proche passé. **Elle a rectifié le tir en accordant le cumul des 3 ans pour le personnel à la journée, mais a refusé d'en faire de même pour les postés ou anciens postés !**

Comprenez donc que si cet accord est signé, ce sera **au détriment de la population postée qui perdra des droits par rapport à l'existant.** Négocier à la baisse, c'est un refus catégorique pour la CGT qui ne peut inscrire cette négociation qu'au travers d'un progrès social que mérite tous les salariés du SSC. **La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !**

Tableau d'équivalence pour un "aménagement de fin de carrière de 36 mois" entre les populations et les rythmes de travail					
	Rythme de travail	Nombre de salariés	Anticipation postée - Nombre d'année de poste à réaliser pour obtenir 24 mois d'anticipation	Dispositifs cumulables	
Raffinage Pétrochimie	3X8 Continus	1838	13 années	CAA + 1 an (IMDVR ou ODACE Ou TPFC ou Mécénat)	36 mois
	2X8 Continus	52	17 années		
	2X8 Discontinus	111	39 années		
Marketing et Service	2X8 Continus avitailleur	40	15 années et 8 mois		
	2X8 Discontinus dépôt	57	26 années		
	2X8 Continus	98	39 années		
SSC	Journée	~12000	NS	IMDVR et/ou ODACE et/ou TPFC et/ou Mécénat	

La seule avancée que promet la Direction est l'ouverture du Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC) à la population postée qui permet d'obtenir une année d'aménagement de carrière supplémentaire payée à 77%. **Problème : avec le plafonnement d'un an s'ajoutant à la CAA, il sera plus simple pour le salarié d'utiliser cette année en transformant sa prime d'IMDVR en temps. Il est donc fort à parier que ce dispositif ne sera que très peu utilisé dans les faits.**

Analysons maintenant ce que le plafonnement exigé par la direction génère en termes d'inégalités entre les salariés selon leur rythme de travail. Quel que soit le rythme de travail posté, à chaque fois que le salarié aura obtenu moins de 2 ans de CAA durant sa carrière, il aura droit à moins d'anticipation que son collègue à la journée. **Réponse de la Direction : le salarié posté devra renoncer à sa CAA pour bénéficier de la même anticipation que son collègue à la journée !**

Traduction : la Direction effectue une profonde remise en cause de la reconnaissance des métiers pénibles chez TotalEnergies ! Inacceptable !

La CAA n'est pas un aménagement de fin de carrière, mais bien la réparation d'un préjudice subi au travers de la pénibilité lié au travail posté qui diminue les années de vie. L'équité voudrait que, tout comme le personnel de jour, les postés bénéficient du même temps d'aménagement de fin de carrière hors CAA, à savoir 3 ans. La direction ne veut pas l'entendre. Au contraire, elle utilise la pénibilité du métier pour justifier un avantage qu'auraient les postés vis à vis du personnel de jour. En clair, la Direction oppose les salariés entre eux !

Malgré les gages de bonne volonté distillés par la Direction avant l'été, **les lignes rouges unilatéralement décidées pendant l'été viennent mettre un coup d'arrêt à l'éventualité d'une signature CGT sur un accord d'aménagement de fin de carrière.** Ceci crée un précédent, car historiquement, la CGT a toujours signé les accords qui traitent de ces sujets ! **C'est la provocation de trop !**

La CGT revendique :

- L'harmonisation des temps d'aménagements de fin de carrière quel que soit le rythme de travail et le temps de CAA acquis,
- L'harmonisation des droits acquis au travers des rythmes de quart pour les salariés en 2X8,
- Un an d'anticipation pour 30 ans d'ancienneté pour tous les salariés
- L'ouverture d'une négociation sur la CAA ou l'amélioration des dispositifs à intégrer dans l'accord GEPP.
- Requalification de l'accord IMDVR en accord à durée indéterminée

**LA CGT APPELLE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL
À SE METTRE EN GREVE LE 18 SEPTEMBRE 2024,
JOUR DE LA PROCHAINE RÉUNION DE NÉGOCIATION SUR LE SUJET.**

Nous demandons à toutes et tous de se tenir prêt à se mobiliser sur la longueur en cas de nouveau refus !