

AFC



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

AMÉNAGEMENTS FIN DE CARRIÈRE

SEPTEMBRE
2024

FNTVC-CGT



TABLE DES MATIÈRES

ÉDITÉ PAR LA FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CÉRAMIQUE CGT

Rédaction - Administration :
case 417 - 263 rue de Paris, 93100 Montreuil - 01.55.82.85.39
federation@verrecceram-cgt.fr
www.verrecceram-cgt.fr

Représentant Légal :
Philippe THIBAUDET

Directeur de la Publication :
Mohammed OUSSÉDIK

ISSN N°0980-2142
Dépot Légal : 2e Trimestre 2012

Responsable de la Rédaction :
Philippe THIBAUDET

Conception :
Charlie GOURMELIN

Commission Paritaire :
CPPAP N°0326 S 06738

Impression & Routage :
Imprimerie Rivet Presse Edition
24 rue Claude Henri Gorceix
BP 1577
87022 Limoges Cedex 9



04. RAPPEL

de la loi injuste sur la dernière réforme
des retraites

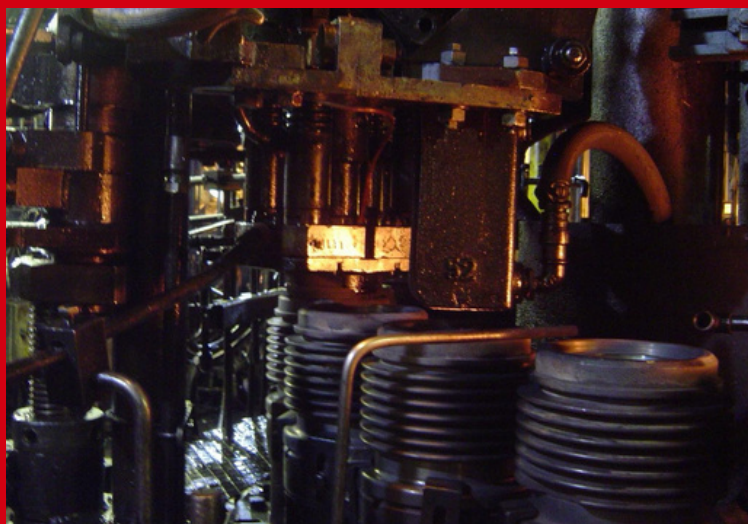
06. LES AXES

de travail proposés par la CGT

08. NOS REVENDICATIONS

Les impacts bénéfiques pour les
salarié-es et l'avenir des entreprises

RAPPEL



Outre la fin des régimes spéciaux, cette réforme des retraites demeure injuste, notamment pour les carrières hachées, avec un impact fort pour les femmes, les précaires, les personnes sorties de l'emploi bien avant l'âge légal et victimes du raccourcissement des droits aux allocations chômage.

Mesure phare – et la plus contestée – de la réforme des retraites, l'âge de départ à la retraite à taux plein est décalé de deux ans, passant de 62 à 64 ans. Depuis le 1er septembre, les personnes nées à partir du 1er septembre 1961 devront attendre 62 ans et 3 mois pour prétendre à la retraite. L'âge légal sera ensuite progressivement décalé de trois mois chaque année, pour atteindre 64 ans en 2027.

Au recul de l'âge légal s'ajoute l'accélération de l'allongement de la durée de cotisation (Loi Touraine 2014). Ainsi, la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein augmente progressivement d'un trimestre supplémentaire par an, passant de 42 ans aujourd'hui à 43 ans dès 2027 au lieu de 2035. L'annulation de la décote est toutefois maintenue à 67 ans pour les cotisants qui n'auront pas tous les trimestres requis.

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :	Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein
En 1956 ou 1957	62 ans	166 (41 ans 6 mois)
Entre le 1 ^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1960	62 ans	167 (41 ans 9 mois)
Entre le 1 ^{er} janvier 1961 et le 31 août 1961	62 ans	168 (42 ans)
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 (42 ans 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	169 (42 ans 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	170 (42 ans 6 mois)
1964	63 ans	171 (42 ans 9 mois)
1965	63 ans et 3 mois	172 (43 ans)
1966	63 ans et 6 mois	172 (43 ans)
1967	63 ans et 9 mois	172 (43 ans)
À partir du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans	172 (43 ans)

TABLEAU TRIMESTRES RETRAITE 2023 SUITE À LA RÉFORME

Bien que nous ayons perdu la bataille des retraites, la CGT ne s'avoue pas vaincue et a décidé de lancer la bataille sur les aménagements de fin de carrière (AFC).

Il est important de rappeler que pour le gouvernement, les AFC sont des outils pour aménager et dynamiser les fins de carrière, afin de rendre réalisable l'allongement de la vie professionnelle.

Pour la CGT, tous les aménagements doivent permettre à tous les salariés seniors (50 ans et plus) de se maintenir dans l'emploi et/ou d'anticiper leur futur départ à la retraite en très bonne santé.

Les afc sont donc un outil
POUR CONTRÔLER LA RÉFORME DES RETRAITES



REVENDIQUEUR MITTER

LA CGT PROPOSE DE
**TRAVAILLER
SUR 2 AXES**

1. L'amélioration des dispositifs existants à travers les négociations dans les branches et dans les entreprises :

- Dispositif des carrières longues
- Le rachat de trimestres (financé par l'employeur)
- La retraite progressive
- Le compte épargne-temps (même si la CGT y est opposée dans sa conception actuelle, ce compte ne doit pas être monétisable et il doit être alimenté par des abondements de congés octroyés par l'employeur)
- L'indemnité de départ à la retraite transformée en temps pour partir plus tôt en retraite (la CGT revendique un abondement de l'employeur pour ce dispositif).
- Les critères de pénibilité (aujourd'hui au nombre de 6 et la CGT revendique que tous les facteurs de pénibilité soient pris en compte).



2. La prévention pour préserver la santé au travail et garantir le maintien dans l'emploi ainsi que des départs anticipés

Afin de prévenir l'usure professionnelle et garantir des départs à la retraite préservant l'intégrité physique et morale des salarié-es, votre fédération propose la démarche suivante :

1. Établir un état des postes et des métiers au sein de l'entreprise.
2. Échanger avec vous sur vos conditions de travail et les facteurs de pénibilité auxquels vous êtes exposé-es.
3. Sur cette base, établir une cartographie des métiers et postes soumis à des contraintes physiques et morales accélérant l'usure professionnelle.
4. À partir de ces éléments, élaborer un cahier revendicatif sur les AFC avec les élus et votre participation.

L'usure professionnelle se caractérise par des situations aux postes (pénibles et/ou contraignantes), par des critères de pénibilité définis par la loi (que nous cherchons à faire évoluer) mais aussi par des gestes professionnels.

1. Des jours de congé supplémentaires (par exemple, au choix du salarié, placement sur le CET pour partir plus tôt en retraite).
2. Des congés d'ancienneté.
3. Des congés d'âge.
4. Semaine de 32 heures et 6ème équipe.
5. Temps partiel payé à 100%.
6. Des départs anticipés :
 - a. 2 à 3 ans pour les postés.
 - b. 1 à 1,5 an pour les journaliers.
 - c. Après au moins 20 ans d'ancienneté ou dans les entreprises du verre et de la céramique.
 - d. Maintien du salaire et des primes.
 - e. Maintien de la mutuelle et de la prévoyance.
 - f. Maintien des droits au CSE avec versement par l'employeur des cotisations « ASC ».
 - g. Maintien des cotisations sociales, y compris celles de la retraite, dans le cadre d'une retraite progressive.



Exigez des aménagements de fin de carrière avantageux !

ARGUMENTS

C'est sur cette base d'arguments que vos élus avec votre soutien pourront négocier des AFC

Ces revendications, une fois abouties, auront des impacts bénéfiques pour les salarié-es et l'avenir des entreprises, à savoir :

- Visibilité sur les organisations de travail.
- Permettre d'organiser la transmission des savoir-faire et de préparer les futures générations.
- Limiter les maladies professionnelles et les accidents du travail.
- Lutter contre l'absentéisme (éviter le report de charge de travail sur les salarié-es).
- Permettre aux anciens de transmettre leur expérience et leurs compétences.
- Stabiliser les organisations de travail.
- Générer de la diversité dans l'entreprise (éviter la discrimination liée à l'âge).
- Fidéliser les salariés en luttant contre le turn-over et en rendant les postes et métiers pénibles plus attractifs.
- Améliorer la productivité des travailleurs expérimentés.