

NÉGOCIATION CETC / CETR : LA DIRECTION PIETINE !

SÉANCE DU 16 SEPTEMBRE 2026



La Direction a modifié ses propositions, concentrées sur le CETR sans aborder le CETC, et a invité Malakoff Humanis à présenter le dispositif légal de retraite progressive (à partir de 60 ans et de 150 trimestres). Objectif affiché : combiner les dispositifs existants pour « permettre aux salariés de se projeter sur leur fin de carrière ». En réalité, la remise en cause de l'accord CET est toujours d'actualité.

CETC : LES PROPOSITIONS AVANCÉES PAR LA DIRECTION LE 2 SEPTEMBRE 2026 RESTENT INCHANGÉES ! 🗣️

CETR : CE QUE DEVIENNENT LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION...

- Retour à la possibilité d'alimentation en argent.
- Plafonner l'alimentation à **30 jours/an dont 22 jours max en argent** et mise en place d'un maximum de **200 jours** sur l'ensemble de la carrière pour le CETR. Dispositif qui ne sera ouvert qu'à partir de l'âge de 45 ans. La mise en place de ces plafonds est un recul, aujourd'hui notre dispositif CETR ne comprend ni plafond, ni condition d'âge.
- **4 cas supplémentaires** de déblocage anticipé. (Salarié aidant, achat d'un véhicule électrique, rachat de trimestres, survenance d'un handicap salarié ou ayant droit) (Idem que le 2 septembre 2026)
- **Pas d'abondement au placement et 20 % d'abondement à la sortie** si les jours sont pris en temps. Dans le dispositif actuel, l'abondement au placement est de 25% limité à 2 jours max obtenus et de 15% d'abondement à la sortie. (Idem que le 2 septembre 2026)

OBJECTIF DE LA DIRECTION : COMBINER DES DISPOSITIFS EXISTANTS AVEC UN CETR « DÉZINGUÉ » POUR ACCOMPAGNER UN PROJET RETRAITE

Temps Partiel Aidé (TPA) + CETR + Indemnité Départ Retraite (IDR) + Retraite Progressive



LE PROBLÈME : AUCUNE PLUS-VALUE POUR LES SALARIÉS

Ces dispositifs TPA, IDR, Retraite progressive **existent déjà** et peuvent être actionnés **sans limitation du plafond du CETR** voulu par la direction. La retraite progressive est un droit légal, pas une concession de ST en l'état. Un nouvel accord qui se contenterait d'emballer de l'existant en imposant un plafond, ce n'est pas un bonus pour les salariés : c'est **un droit en moins**.

LE CHANTAGE DE LA DIRECTION

« Ces dispositifs existent, mais rien ne garantit qu'on les reconduise à l'issue de la GEPP ; nous, on vous propose de les inscrire dans un accord à durée indéterminée. »

NOTRE RÉPONSE

« Notre dispositif actuel de CET est précisément embarqué dans un accord à durée indéterminée et pourtant vous envisagez de le démanteler à votre seule initiative. »

Pour la CGT, la direction n'offre aucune contrepartie. Derrière le chantage, il n'y a **aucune garantie sûre**.

Doit-on entrevoir dans les déclarations de la direction que les aménagements de fin de carrière comme les décalages horaires pour les postés par exemple, intégrés actuellement dans la GEPP, pourraient disparaître au 31 décembre 2027 ?

Si le sujet est « les fins de carrières », pourquoi ne pas discuter d'un accord spécifique embarquant tous les dispositifs plutôt que de vouloir vider de son essence l'accord CET actuel, l'un des principaux avantages pour les salariés ST ?

LE POINT À APPROFONDIR

Une **validation automatique sans intervention managériale**, pour les demandes de retraite progressive des salariés pourrait voir le jour : c'est le seul élément qui serait susceptible d'apporter une petite avancée.

Mais attention : attendons de voir les modalités... **Aucune garantie à ce stade** que cela concerne **toutes les demandes et toutes les CSP**.

**LA DIRECTION AMORCE UN LÉGER REcul SOUS LA PRESSION DES SALARIÉS
CONTINUONS À EXPRIMER NOTRE DÉSACCORD**