



GEPPMM : Vers une non signature de la CGT?



Les négociations de l'accord GEPPMM se sont poursuivies les 24 et 25 février sur les chapitres « Ma fin de carrière » et « Nos Besoins ».

Les dispositions relatives à la fin de carrière de l'ancien accord sont globalement reconduites. L'ensemble du dispositif proposé continue de reposer sur la transmission de savoirs.

Il sera toujours possible d'opter pour un temps partiel, mais **les modalités de rémunération ont été revues à la baisse.** Par exemple, pour un temps partiel à 50% (possible uniquement la 2^{ème} année), la rémunération sera maintenue à 65% contre 70% dans le précédent accord.

Les organisations syndicales ont unanimement demandé que les niveaux de rémunération soient au minimum maintenus à ceux du précédent accord.

Pour les salariés en situation de handicap, la durée du temps partiel est portée à 3 ans.

Les autres dispositions comme l'indemnité de départ en retraite, le CET sénior abondé ou le rachat de trimestre sont conservées.

Enfin, un article est ajouté afin de permettre aux salariés en fin de carrière de devenir formateur interne durant leur dernière année.

Le chapitre « **nos besoins** » s'articule autour du plan d'investissement ressources humaines censé permettre de piloter les investissements tant en effectifs qu'en compétences.

Ce Plan d'investissement se nourrit des plans des charges, du plan stratégique, des prévisions d'évolutions des emplois

L'objectif affiché est d'adapter les ressources humaines et les compétences aux besoins des différents programmes.

Tout le long de ce chapitre, la direction multiplie les éléments de langage « excellence industrielle », « capacité d'innovation », « entreprise agile »...

Une communication qui masque mal la réalité des choix effectués qui nous ont amené à avoir des taux d'ouvriers et de techniciens beaucoup trop faibles pour une entreprise industrielle.

Le véritable enjeu de la direction apparaît au chapitre 11 où il est question d'une « **nécessaire flexibilité** » pour faire face aux fluctuations de charge des futurs programmes d'envergure. La direction y annonce son intention d'ouvrir dès 2027, des négociations sur des mesures de flexibilités.

Pour la **CGT**, cet article est inacceptable. **Nous avons demandé son retrait en soulignant qu'il constitue un point majeur de crispation qui pourrait entraîner une non signature de l'accord par la CGT.**

Cet article n'a aucune utilité dans cet accord GEPPM. En effet, il est du pouvoir de direction de l'employeur d'ouvrir des négociations quand il le souhaite. Il n'y a donc aucune nécessité d'inscrire ce principe dans l'accord.

A l'issue des échanges, la direction considère qu'il s'agit d'une « **question de principe** ». Force est de constater que l'agilité et la flexibilité ne semblent pas s'appliquer à la direction générale. **Maintenir ce paragraphe relève donc d'un choix purement politique. Ce sera un choix assumé de la direction de se passer de la signature de la CGT.**

Depuis des années la **CGT** alerte sur le manque d'embauches, notamment en production, de l'ouvrier à l'ingénieur, afin de garantir la maîtrise des compétences nécessaires pour nos programmes majeurs (RNSC, S3G, MOPA2 ...).

Ce manque d'anticipation de la direction générale ne peut pas reposer uniquement sur l'agilité et la flexibilité des personnels !

