

# Réforme des retraites : des solutions pour les salariés déjà concernés

La loi du 14 avril 2023 **va reporter le départ en retraite de certains de nos collègues déjà partis** dans un dispositif de **départ anticipé** de fin de carrière (DCAA, CET Fin de Carrière, départ anticipé ou transformation de l'Indemnité de Départ en Retraite = IDR).

Ainsi, à l'occasion de la négociation sur la **Gestion des Emplois et Parcours Professionnel**, la **CFE-CGC a demandé que des solutions soient définies**. L'accord GEPP mis à la signature prévoit les dispositions suivantes :

- **Pour les salariés partis en dispositif DCAA**, celui-ci sera prolongé jusqu'à l'obtention des nouvelles conditions requises, dans la limite de 6 mois maximum.
- **Pour les salariés partis avant le 14 avril 2023 en CET fin de carrière, en départ anticipé ou via la transformation de l'IDR**, la période de suspension du contrat de travail sera prolongée jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite nouvellement défini.

Une allocation, calculée de la même manière que l'allocation brute DCAA, sera versée pendant la période additionnelle (barème dégressif en fonction de la rémunération brute annuelle de référence, revalorisée chaque année).

La couverture santé prévoyance issue de notre accord de Groupe du 25/02/2022 sera maintenue.

Il sera possible, à la demande du salarié, de maintenir la base d'assujettissement des cotisations retraite sur son salaire antérieur reconstitué en respectant la répartition employeur / salarié.

D'autres salariés, **encore présents dans l'entreprise et ayant un rétro-planning de départ formulé** avant la date de promulgation de la loi, peuvent être également impactés. Ils bénéficieront de **dispositions particulières**, hors accord GEPP, à adapter au cas par cas en fonction de leur situation individuelle, **pour revoir au mieux leur rétro-planning de départ** à l'aide des dispositions ci-dessous.

**A noter** : les salariés impactés dont la demande de rétro-planning avait été formulée avant le 14 avril, **mais non signé**, auront le choix d'utiliser ces mesures ou de décaler leur date de départ.

- Application anticipée des dispositifs d'accompagnement à la fin du parcours professionnel prévu dans notre accord de groupe relatif au statut des salariés du 10/02/2023 (RELOAD) :
  - Conversion de l'IDR à 85% (contre 75%)
  - Cumul des mesures de fin de carrière jusqu'à 36 mois (contre 30 mois).
- Maintien du préavis non travaillé même s'il est effectué totalement en 2024 (*seulement si le rétro-planning a été signé avant la promulgation de la loi*).
- Alimentation (rétroactive le cas échéant) par les primes (prime annuelle ou part variable) versées en avril ou juin 2023.
- Alimentation par anticipation du paiement des primes (prime annuelle ou part variable) versées en novembre et décembre 2023.
- Versement volontaire de 2.500 euros max et placement de jours restants au CET Fin de Carrière.

Les salariés en **Temps Partiel Aidé** seront maintenus dans le dispositif jusqu'à leur nouvelle date de départ en retraite.

**Une question ? Contactez vos représentants CFE-CGC.**