



Lors de la réunion de la CPPNI du 11décembre 2025 trois points ont été abordé, les aménagements de fin de carrière, la prise de congés payés par demi-journée et l'évolution du régime de prévoyance.

**Les aménagements de fin de carrière**, le projet d'accord présenté par le CSN reprend les propositions de la CGT sauf la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite pour le salarié en temps partiel, ni la majoration salariale de fin de carrière. L'accord prévoit deux entretiens de fin de carrière (un 1<sup>er</sup> entretien annuel d'évaluation au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, un 2<sup>ème</sup> entretien trois ans avant l'âge légal auquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite. Ces entretiens ont pour objet d'aborder les perspectives professionnelles du salarié, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière (la retraite progressive, le temps partiel de fin de carrière, le télétravail, l'adaptation du poste de travail, la transmission des savoirs par le mentorat et le tutorat financés dans le cadre du PDC (plan de développement des compétences) , la formation de préparation à la retraite et un bilan de santé retraite par une autorisation d'une journée d'absence rémunérée pour réaliser ce bilan de prévention. Cette journée rémunérée a été obtenue par la CGT en compensation du refus du CSN de faire prendre à la charge des employeurs les cotisations retraite de leur salarié en temps partiel. Les 6 syndicats de salarié.es ont donné leur aval pour signer l'accord à la prochaine CPPNI fin janvier 2026.

**La prise des congés par demi-journée**, l'article 18.1 relatif aux congés annuels de la convention collective fixe les périodes de référence du congé annuel, la détermination de la durée du congé, la période normale des congés et la fixation des dates de départ en congé. L'avenant prévoit la possibilité pour le salarié de prendre occasionnellement des congés par demi-journée. L'avenant a été signé par la CGT et les 5 syndicats de salarié.es.

**L'évolution du régime prévoyance et dépendance**, la CGT a été à l'offensive sur cette négociation afin de conserver les garanties actuelles du contrat signé en 2009 en gardant le niveau des rentes pour le risque décès et celui de la rente éducation tout en maintenant le taux sur la rente incapacité de travail. Le régime est déficitaire et pour conserver les garanties actuelles sans baisser les prestations, sans augmenter les cotisations patronales le taux d'équilibre s'établit à 0,90%. La part de cotisation employeur actuelle est de 0,73% + 0,02% pour le contrat dépendance transféré soit une cotisation totale employeur de 0,75%

La CGT et les 5 organisations syndicales de salarié.es ont indiqué vouloir conserver les garanties actuelles, le CSN a précisé qu'il n'acceptait pas une augmentation de la cotisation patronale et la solution envisagée, une baisse des garanties ou des options facultatives financées uniquement par les salarié.es, soit une participation des salarié.es à la cotisation.

La CGT a immédiatement indiqué qu'elle ne souhaitait pas baisser les garanties ni accepter des options facultatives financées par les salarié.es car un régime collectif obligatoire de branche doit comporter des garanties conventionnelles de base obligatoires sans options afin de garantir une égalité entre les salarié.es.

La CGT a proposé que les salarié.es financent une partie de la cotisation, cette cotisation a été chiffrée par l'assureur et s'élève à 0,15% ce qui représente 5 euros par mois.

La CGT et 3 organisations syndicales de salarié.es ont accepté cette participation de 0,15% de cotisation salariale qui permet de remettre à l'équilibre le régime. Cette décision est prise pour l'année 2026, et les organisations syndicales de salarié.es s'engagent à renégocier ces conditions pour les années à venir et au cas où le régime redeviendrait bénéficiaire, les baisses de cotisations s'appliqueraient en priorité sur la part salariale. La CGT assume d'avoir opter pour cette solution qui permet de maintenir la garantie incapacité de travail au niveau actuel. Le maintien de salaire pour les salarié.es en arrêt de longue durée est indispensable car beaucoup de salarié.es de la branche subissent un épisode professionnel et maintenir les rentes éducation protège chaque enfant jusqu'à la fin de ses études ce qui facilite la poursuite d'étude, les versements de la rente éducation régulent les revenus du foyer et favorisent une saine gestion liée à l'éducation.