



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS ET LA CONSTRUCTION DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

ENTRE :

La société ENGIE Energie Services, sise Faubourg de l'Arche – 1, Place Samuel de Champlain – 92930 Paris la Défense Cedex, représentée par Philippe SARRE, Directeur des Ressources Humaines France dûment mandaté pour conclure les présentes,

D'une part,

ET :

Le syndicat CGT, représenté par Brahim BORNI en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFDT, représenté par Stéphane BEGUIN en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Patrick LASNIER-CONFOLANT en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat FO, représenté par Michel DIRIX en sa qualité de Délégué Syndical.

D'autre part,

IL A ÉTÉ PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIIT :

La direction et les organisations syndicales d'ENGIE Energie Services ont souhaité négocier un accord dédié à l'emploi des seniors et à la construction de leur seconde partie de carrière.

Afin de répondre aux nouveaux enjeux liés à l'allongement de la vie professionnelle, ENGIE Energie Services souhaite assurer la qualité de vie au travail de ses salariés tout au long de leur vie professionnelle et veiller à ce qu'ils envisagent au mieux leur seconde partie de carrière.

En l'absence de définition légale du terme « senior », doit être entendu comme senior au sens du présent accord tout salarié de 45 ans et plus. Le présent accord a donc pour objet de définir toutes mesures favorables à la construction de la seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

ENGIE Energie Services entend continuer à promouvoir des valeurs qui lui sont chères, telles que l'inclusion, la non-discrimination et la diversité au sein de ses équipes. Ces valeurs ont cours pendant toute la durée du contrat, lors de l'embauche et au cours de son exécution, en vue du maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière.

L'entreprise entend également assurer l'accompagnement des salariés se rapprochant de l'âge d'ouverture des droits à la retraite afin d'envisager cette étape de la meilleure façon.

Le présent accord a donc pour objet de définir les mesures adaptées dédiées aux salariés seniors à tous les stades de l'exécution de leur contrat :

- Lors de l'embauche,
- En vue de leur maintien dans l'emploi,
- Afin d'accompagner leur départ.

Au sein d'ENGIE Energie Services, les salariés âgés d'au moins 45 ans représentaient 4802 des 10 952 salariés au 31 décembre 2023, soit 43,85% des effectifs, un chiffre non négligeable qui démontre, s'il en était besoin, l'importance et l'actualité du sujet.

CECI EXPOSE, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIIT :

Table des matières

ARTICLE 1 – Champ d’application	4
ARTICLE 2 – Mesures relatives à l’embauche des seniors	4
Article 2.1 – Formation « Recruter sans discriminer »	4
Article 2.2 – Sensibilisation des nouveaux embauchés	4
ARTICLE 3 – Mesures relatives à l’exécution du contrat	5
Article 3.1 – Entretien de seconde partie de carrière	5
Article 3.2 – Autorisation d’absence exceptionnelle – prévention santé	5
Article 3.3 – Bilan de compétences	6
Article 3.4 – Index Senior	6
Article 3.5 – Accompagnement à l’utilisation de l’outil informatique	7
ARTICLE 4 – Mesures relatives à l’accompagnement vers la retraite	7
Article 4.1 – Favoriser le recours au dispositif de retraite progressive	7
Article 4.1.1 – Retraite progressive à 80%	8
Article 4.1.1 – Retraite progressive à 70%	8
Article 4.1.2 – Retraite progressive et dispositions communes	9
<i>Exemples :</i>	9
Article 4.2 – Préparation à la retraite	10
Article 4.3 – Congé de préparation à la retraite	11
Article 4.4 – Sensibilisation du personnel	11
Article 4.5 – Mise en œuvre de partenariats locaux avec la CNAV et les CARSAT	11
Article 4.6 – Conversion de l’indemnité de départ à la retraite en temps	12
Article 4.6.1 - Conditions d’éligibilité	12
Article 4.6.2 - Mise en œuvre de la conversion de l’indemnité en temps	12
Article 4.6.3 - Départ effectif à la retraite	14
Article 4.6.5. Succession du congé fin de carrière CET et de la conversion de l’indemnité de départ à la retraite	14
ARTICLE 5 – Commission de suivi de l’application des dispositions en faveur des salariés en seconde partie de carrière	15
ARTICLE 6 – Durée et entrée en vigueur de l’accord	15
Article 7 – Révision	16
Article 8 – Formalités de dépôt et publicité	16
ANNEXE 1 : MEMO SOCIAL – CONSEQUENCES DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL	17

ARTICLE 1 – Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise ENGIE Energie Services, quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail.

Les dispositions sont applicables aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Toutefois, certaines mesures du présent accord sont circonscrites à des tranches d’âge plus élevées. La tranche d’âge retenue pour chaque mesure de l’accord est alors précisée.

ARTICLE 2 – Mesures relatives à l’embauche des seniors

Article 2.1 – Formation « Recruter sans discriminer »

ENGIE Energie Services s’engage à promouvoir l’équité et l’inclusion dans ses processus de recrutement à travers la mise en place de la formation elearning « Recruter sans discriminer » pour aborder les questions de discrimination, avec une attention particulière portée aux préjugés liés à l’âge.

Cette formation est destinée aux managers, qui jouent un rôle important dans le processus de recrutement et la gestion des équipes. L’objectif est de les sensibiliser à l’emploi des seniors au sein de leur équipe. À travers des modules interactifs, les participants seront invités à réfléchir sur leurs propres pratiques de recrutement et à développer des compétences pour évaluer les candidats de manière objective, sans se laisser influencer par des critères liés à l’âge.

Article 2.2 – Sensibilisation des nouveaux embauchés

Afin d’assurer la sensibilisation de l’ensemble du personnel, chaque nouveau salarié est informé, lors de son embauche, des dispositifs liés à la QVCT existants au sein d’ENGIE Energie Services, incluant les mesures concernant la politique d’emploi des salariés de 45 ans et plus, dans le livret d’accueil.

De plus, afin d’assurer un accès facilité, ces mesures seront publiées sur l’intranet de l’entreprise. Cette démarche vise à garantir que l’ensemble des salariés, qu’ils soient nouveaux ou anciens, puissent consulter et se familiariser avec les dispositifs et les initiatives en vigueur.

ARTICLE 3 – Mesures relatives à l'exécution du contrat

Article 3.1 – Entretien de seconde partie de carrière

Dès 45 ans, il est proposé au salarié volontaire, un entretien de seconde partie de carrière, qui est organisé avec le service des ressources humaines. Cet entretien peut ensuite être renouvelé tous les cinq ans, selon les souhaits du salarié.

Il est l'occasion de faire un bilan de la première partie de carrière du salarié, de parler de ses projets professionnels, d'une éventuelle évolution de ses conditions de travail ou encore de formuler ses souhaits en matière de formation.

De manière générale, cet entretien permet au salarié d'évoquer toute interrogation liée à la seconde partie de sa carrière et de formuler les demandes qu'il estimerait nécessaires.

Dans les trois mois de cet entretien, après concertation entre son responsable RH et son N+1, une réponse est apportée à chaque demande formulée par le salarié.

Cet entretien de seconde partie de carrière ne se substitue pas à l'entretien annuel ni à l'entretien professionnel. Ces entretiens réguliers restent des moments clés pour aborder des sujets similaires, directement avec son manager.

L'entretien de seconde partie de carrière offre un cadre supplémentaire et spécifique pour discuter de ces sujets avec le service des ressources humaines dans un contexte plus long terme, axé sur la planification de la seconde partie de la carrière du salarié.

Pour garantir la clarté et la structuration de cet entretien, la trame détaillée de l'entretien de seconde partie de carrière figure en annexe du présent accord. Cette trame fournit un guide pour les discussions à aborder durant l'entretien.

A l'issue de l'entretien, un compte rendu sera élaboré. Un exemplaire sera transmis au salarié.

Article 3.2 – Autorisation d'absence exceptionnelle – prévention santé

Conscients de l'importance des démarches préventives pour maintenir une bonne santé et minimiser les risques associés à l'âge, une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée est accordée aux salariés souhaitant réaliser un bilan de santé ou un dépistage proposé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dans le cadre de ses campagnes de prévention.

Cette mesure est spécifiquement destinée aux salariés à partir de 50 ans. Spécialement :

- aux salariés âgés de 50 ans et plus, à raison d'une demi-journée tous les 2 ans ;
- aux salariés âgés de 55 ans et plus, à raison d'une demi-journée par an ;
- aux salariés âgés de 60 ans et plus, à raison d'une journée par an.

Pour bénéficier de cette absence rémunérée, les salariés doivent se conformer aux conditions suivantes :

- Présentation de la convocation de la CPAM ;
- Justificatif de rendez-vous : en complément, les salariés doivent remettre un justificatif administratif confirmant la réalisation du rendez-vous. Ce document peut être un reçu ou une confirmation écrite de l'organisme médical où le rendez-vous est prévu.

Article 3.3 – Bilan de compétences

Pour permettre aux salariés de 45 ans et plus de jouer un rôle actif dans la gestion de leur parcours professionnel, ENGIE Energie Services offre la possibilité de réaliser un bilan de compétences financé en partie par l'employeur et le salarié via le Compte Personnel de Formation (CPF).

Tout salarié âgé de 45 ans et plus peut solliciter un bilan de compétences pour évaluer ses compétences professionnelles et personnelles. L'objectif de ce bilan est de définir un projet professionnel et d'identifier les formations nécessaires pour atteindre les objectifs souhaités.

Le financement de ce dispositif est partagé entre l'employeur et le salarié. ENGIE Energie Services finance le reste à charge correspondant à la contribution obligatoire du coût total du bilan de compétences qui est indexée sur l'inflation et revue par arrêté ministériel tous les 1^{er} janvier (100€ en 2024), tandis que le reste est couvert par le compte personnel de formation du salarié.

Les salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences pourront s'ils le souhaitent partager les conclusions de ce dernier à leur responsable hiérarchique. Ce partage permettra d'affiner l'accompagnement dont pourra bénéficier le salarié dans sa seconde partie de carrière.

Article 3.4 – Index Senior

Un index Senior est instauré pour suivre l'évolution professionnelle et salariale des salariés de 45 ans et plus.

Il est présenté annuellement au cours de la commission de suivi de l'accord.

Les indicateurs de suivi retenus, arrêtés au 31 décembre de l'année N-1, sont les suivants :

- Répartition des effectifs ;
- Répartition des embauches ;
- Répartition des départs ;
- Répartition des augmentations et des promotions ;
- Nombre moyen de jours d'absence maladie ;
- Nombre de salariés en retraite progressive.

Ces indicateurs sont déterminés par tranche d'âge : [45-49] ; [50-54] ; [55-60] ; [61-65] ; >65].

L'index senior fait l'objet d'une communication dans la BDESE pour la tenue de la commission sociale du CSEC, et en vue de l'information-consultation du CSEC sur la politique sociale.

Article 3.5 – Accompagnement à l'utilisation de l'outil informatique

Les outils informatiques ne cessant d'évoluer, les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement (sous forme d'une formation dédiée et d'un suivi) à la prise en main d'un poste informatique, à l'utilisation des outils numériques au quotidien, notamment les nouveaux outils spécifiquement mis en place au sein de l'entreprise ainsi que les applications métier propres à leur activité, en lien avec les services outils et méthodes.

Une attention particulière est portée à l'environnement numérique de l'entreprise.

ARTICLE 4 – Mesures relatives à l'accompagnement vers la retraite

Article 4.1 – Favoriser le recours au dispositif de retraite progressive

La retraite progressive permet au salarié de demander la liquidation provisoire d'une fraction de sa pension de retraite tout en exerçant une activité réduite.

Ce dispositif permet de réduire la fatigabilité et d'envisager un départ progressif à la retraite.

Pour s'inscrire dans ce dispositif, le salarié doit :

- Remplir au jour de la demande les conditions définies à l'article L. 161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale et par décret, à ce jour :
 - Se trouver à moins de 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite ;
 - Réunir 150 trimestres cotisés ;
 - Exercer une activité à temps partiel comprise entre 40% et 80% de la durée de travail à temps complet.
- Obtenir l'accord écrit de sa hiérarchie et de son Responsable Ressources Humaines.

Un échange entre le salarié et son manager, accompagné si besoin par le Responsable Ressources Humaines, se tiendra afin de définir ensemble les modalités du passage à temps partiel ou forfait jour réduit. L'accord écrit entérinera ces modalités et permettra d'organiser et de formaliser la répartition horaire temps partiel ou jours annuels dans le cadre du dispositif de la retraite progressive.

La réponse au salarié ayant formulé la demande de passage à temps réduit afin de s'inscrire dans le dispositif de retraite progressive intervient dans un délai de 2 mois. Le salarié remplissant les conditions légales bénéficie alors du dispositif de retraite progressive prévu par le présent accord dès lors qu'il en fait la demande et obtient l'accord de sa hiérarchie sur l'organisation proposée.

Le salarié perçoit sa rémunération brute proratisée complétée par une fraction de sa pension de retraite déterminée par sa caisse de retraite.

Il est expressément prévu entre les parties que le dispositif de retraite progressive prévu au présent accord ne s'applique qu'à la condition que le salarié concerné s'engage à liquider ses

droits à retraite auprès de sa caisse de retraite dès l'obtention du taux plein de la sécurité sociale.

Article 4.1.1 – Retraite progressive à 80%

ENGIE Energie Services souhaite favoriser son recours en prenant en charge les cotisations patronales ainsi que la part des cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel ou selon un forfait annuel en jours réduit **pour les salariés dont le temps partiel est à 80%.**

Toutes les autres demandes de temps partiel inférieures à 80 % ne pourront pas bénéficier du dispositif de maintien des cotisations salariales et patronales de retraite à taux plein.

Pendant la période de temps partiel à 80%, les cotisations retraite salariales et patronales :

- Au régime complémentaire : seront prises en charge sur la base du taux plein d'activité antérieur à la retraite progressive ;
- Au régime de base : seront prises en charge sur la base du taux plein d'activité antérieur et dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Les **cotisations retraite** seront donc calculées sur la base d'une rémunération reconstituée à temps plein (100%), incluant :

- Le salaire brut de base ;
- La prime d'ancienneté ;
- La prime de 13^{ème} mois, le mois de son versement ;
- La prime de vacances, le mois de son versement ;
- La prime du 1/10^{ème} de congés payés, le mois de son versement ;
- La part variable des cadres et RE niveau 9, le mois de son versement.

L'entreprise ne prendra pas en charge le supplément des cotisations salariales et patronales sur la base d'une reconstitution à temps plein des autres éléments variables de paie.

Article 4.1.1 – Retraite progressive à 70%

Pour les salariés souhaitant bénéficier d'une retraite progressive entre 70% et 79% de leur temps de travail, l'entreprise prendra en charge la part patronale des cotisations retraite à taux plein, conformément aux critères définis précédemment (régime et base de rémunération).

Toutefois, les salariés qui optent pour ce choix devront s'acquitter de la part salariale de ces cotisations retraite, en cotisant à taux plein également.

Par conséquent, en plus de la réduction de la rémunération liée au passage à un temps partiel, ce dispositif de retraite progressive implique donc également un engagement financier de la part des salariés afin de maintenir leurs cotisations salariales au taux plein.

Article 4.1.2 – Retraite progressive et dispositions communes

La rémunération du salarié à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive est calculée au prorata de la durée de travail convenue. Le salarié perçoit ainsi sa rémunération brute proratisée complétée par une fraction de sa pension de retraite déterminée par sa caisse de retraite.

De même, les primes octroyées de façon journalière et destinées à compenser des sujétions particulières de travail telles que la prime de salissure ou la prime de douche ne sont dues au salarié que pour les journées effectivement travaillées.

Exemples :

- Salarié OETAM en retraite progressive 80%

Un salarié OETAM décide de passer à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive, travaillant désormais à 80% de son temps. Son salaire mensuel brut à temps plein est 2600 €, il est ajusté à 2080 €.

L'entreprise prend en charge les cotisations supplémentaires pour maintenir une base de cotisation retraite à 100%. Pour une année complète, elle verse ainsi 1130 € pour les cotisations patronales et prend en charge 770 € pour les cotisations salariales, soit un total de 1900 € par an. Le salarié conserve ainsi les mêmes droits à la retraite qu'à temps plein.

- Salarié Cadre en retraite progressive à 80%

Un salarié cadre décide de passer à temps partiel dans le cadre d'un dispositif de retraite progressive, travaillant désormais à 80% de son temps. Son salaire mensuel brut à temps plein s'élève à 4000 €, et il est ajusté à 3200 €.

Pour garantir que ses cotisations retraite ne soient pas impactées, l'entreprise s'engage à couvrir les cotisations supplémentaires nécessaires pour maintenir une base de cotisation à 100%, en partant de l'hypothèse d'une part variable de 4000€. Ainsi, elle verse 1300 € pour les cotisations salariales et 1950 € pour les cotisations patronales sur une année, soit 3250 €.

- Salarié OETAM en retraite progressive 70%

Un salarié OETAM décide de passer à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive, travaillant désormais à 70% de son temps. Son salaire mensuel brut à temps plein est 2600 €, il est ajusté à 1820 €.

L'entreprise prend en charge les cotisations patronales supplémentaires pour maintenir une base de cotisation retraite à 100%. Pour une année complète, elle verse ainsi 1710 € pour les cotisations patronales.

Le salarié prendra en charge 1160 € pour les cotisations salariales annuelles.

Il conserve ainsi les mêmes droits à la retraite qu'à temps plein.

La mise en œuvre de la retraite progressive, à l'issue de l'instruction du dossier par la caisse de retraite, et de la remise des documents justificatifs utiles, donnera lieu à un avenant au contrat de travail précisant notamment les dates de début et de fin, la nouvelle durée du travail, sa répartition, etc.

Les modalités de répartition du temps partiel seront vues en concertation avec le manager et le RRH du périmètre afin d'être compatibles avec l'organisation du service.

La rémunération des salariés cadres et RE de niveau 9 intègre le bénéfice d'une part variable, en fonction de l'atteinte des objectifs collectifs et individuels. Les objectifs individuels sont définis en fonction du temps de travail réel du salarié à temps partiel.

La part variable, calculée en pourcentage de la rémunération brute de base, sera en fonction de la durée du temps de travail convenu pour le salarié à temps partiel.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié est considéré comme un salarié à temps partiel ou forfait jour réduit avec le régime associé dans l'entreprise. Notamment, les éléments de rémunération sont proratisés selon le nouveau taux d'activité.

Pendant la durée du dispositif, les garanties frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire sont maintenues.

Toute modification des régimes frais de santé, prévoyance, et Plan d'Epargne Retraite Obligatoire – PERO (notamment sur les cotisations et les prestations) pour les salariés actifs sera applicable aux salariés en retraite progressive.

A l'issue du dispositif, le salarié perçoit son indemnité de départ en retraite conformément à la législation en vigueur.

Au regard des délais de mise en œuvre, les modalités accompagnant la retraite progressive et décrites au présent accord seront effectives dans un délai de 3 mois après l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 4.2 – Préparation à la retraite

Une formation de préparation à la retraite est proposée aux salariés en vue d'anticiper au mieux leur départ de l'entreprise et passer le cap de la retraite en toute sérénité.

Au cours de cette formation, sont notamment abordés des thèmes essentiels tels que :

- Les démarches pour prendre sa retraite ;
- Le projet de vie à la retraite (changement de vie, activités et loisirs, relations sociales, engagement associatif...) ;
- La prévention en santé pour rester en forme à l'avenir.

Cette formation est l'occasion d'obtenir des réponses aux éventuels doutes liés à la fin de carrière et échanger sur la retraite de façon positive.

Cette formation est renseignée dans le catalogue de formation, et ne peut être suivie qu'une seule fois au cours de la carrière professionnelle du salarié.

Article 4.3 – Congé de préparation à la retraite

Un congé de préparation à la retraite d'une durée de 3 jours par an, consécutifs ou non, est alloué aux salariés qui s'engagent dans des activités associatives ou civiques, à condition d'être en mesure d'obtenir la liquidation de leur pension de retraite dans un délai de deux ans.

En tout état de cause, le salarié devra présenter un justificatif auprès de sa hiérarchie afin que ce congé soit préalablement validé par l'entreprise.

Ce dispositif vise en particulier les organismes d'intérêt général impliqués dans les domaines suivants :

- L'insertion sociale et professionnelle des jeunes ou de personnes éloignées de l'emploi ;
- L'égalité professionnelles ou la lutte contre le sexisme ;
- L'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- L'inclusion des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur origine, apparence physique, orientation sexuelle, ou leur identité de genre.

Article 4.4 – Sensibilisation du personnel

Pour faciliter la préparation du départ à la retraite, ENGIE Energie Services s'engage à accompagner le salarié senior dans la mise en place administrative des différents dispositifs de départ à la retraite sans pour autant se substituer aux démarches individuelles que doit réaliser le salarié lui-même et en son nom.

Ainsi, un support d'information sera réalisé et mis à disposition de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ce document visera à clarifier les différentes étapes et options disponibles pour préparer son départ à la retraite.

Article 4.5 – Mise en œuvre de partenariats locaux avec la CNAV et les CARSAT

Les salariés volontaires de 55 ans et plus pourront participer une fois sur leur temps de travail à hauteur d'une demi-journée à une réunion d'information sur la thématique du dispositif légal de la retraite organisée dans le cadre des partenariats avec la CNAV et les CARSAT qui seront mis en œuvre au niveau local.

Ils visent à renforcer la connaissance et la sensibilisation des salariés d'ENGIE Energie Services en proposant :

- un accompagnement collectif à la retraite, et aux dispositifs tels que retraite progressive ou cumul emploi-retraite ;
- un accompagnement individuel pour les salariés volontaires, sur la base de leur relevé de carrière notamment.

Les réunions d'information étant organisées par des administrations externes à ENGIE Energie Services, l'entreprise ne pourra être tenue responsable des délais d'attente pour l'organisation de ces réunions.

Article 4.6 – Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps

Les salariés peuvent formuler le souhait de convertir tout ou partie de leur indemnité de départ à la retraite en temps exprimée en mois complets afin d'arrêter de travailler de manière anticipée tout en continuant à bénéficier des avantages de l'entreprise.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit au préalable s'engager par écrit à partir en retraite au terme de la période.

Cette faculté de conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps est au plus de 12 mois calendaires en fonction du montant de l'indemnité.

Article 4.6.1 - Conditions d'éligibilité

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir l'ancienneté requise pour bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite qui figure dans les conventions collectives applicables au début de la période de dispense d'activité (montant acquis) ;
- S'engager à partir à la retraite à l'issue de ce dispositif : cette liquidation peut être, en fonction de la carrière du salarié, à taux plein ou non ;
- Respecter un délai de prévenance de 4 mois avant l'entrée en dispense d'activité « conversion ».

Article 4.6.2 - Mise en œuvre de la conversion de l'indemnité en temps

La conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps est formalisée par un avenant au contrat de travail précisant les dates de début et de fin de la période de ~~la~~ dispense d'activité, cette dernière devant correspondre à la date de départ effectif à la retraite.

A la date de cessation d'activité anticipée du collaborateur, ce dernier doit restituer l'ensemble du matériel mis à sa disposition par l'entreprise dans le cadre de ses fonctions : PC, téléphone mobile, badge, véhicule de service...

Cette disposition s'applique à tous les collaborateurs, sauf cas particulier de maintien de l'exercice du mandat IRP.

Le salarié en cessation d'activité résultant de cette conversion est dispensé d'activité professionnelle. Le dispositif prend effet uniquement à partir du premier jour d'un mois, conformément à la méthode de décompte qui se base sur des mois civils complets.

Le salarié s'engage à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et à ne pas percevoir d'allocation de chômage. Il s'engage également à ne pas reprendre une activité

professionnelle rémunérée pour le compte de la société ou du Groupe ou exercer une activité professionnelle pour le compte d'une entreprise concurrente ou non, ou pouvant concurrencer les activités de l'entreprise, à quelque titre et sous quelque forme que ce soit.

Le salarié en cessation d'activité résultant de cette conversion perçoit mensuellement une avance sur l'indemnité de départ à la retraite sous forme de rémunération brute, soumise au traitement social et fiscal en vigueur.

Cette rémunération sera équivalente à son salaire de base le cas échéant, assortie de sa prime d'ancienneté, du mois précédant la demande.

Au moment de sa demande, les salariés concernés pourront demander d'intégrer le montant moyen mensuel versé au titre de la prime d'astreinte au cours des 12 derniers mois précédant la demande.

La prime de 13^{ème} mois des OETAM et la part variable des cadres et RE de niveau 9 restent versées à l'échéance habituelle ou feront l'objet d'un versement proratisé au moment du solde de tout compte.

Les autres primes octroyées de façon journalière et destinées à compenser des sujétions particulières de travail ne sont pas incluses dans le salaire de référence pour la conversion de l'indemnité de départ à la retraite.

La rémunération brute versée durant la période de suspension constitue une avance sur l'indemnité de départ à la retraite et fera l'objet d'une régularisation lors du solde de tout compte.

Cette période de dispense d'activité est assimilée à du temps de travail effectif pour :

- l'ancienneté dans le cadre du calcul de l'indemnité de départ en retraite,
- la retraite
- la prévoyance/frais de santé.

Ainsi, le précompte des cotisations santé et prévoyance se poursuit aux conditions en vigueur.

Pour le reste, cette période n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et n'ouvre notamment pas droit à acquisition de congés payés, de jours de RTT ou plus largement de tout congé légal ou conventionnel.

Exemple :

Un salarié bénéficie d'un salaire de base brut mensuel de 3 000 €, auquel s'ajoute une prime d'ancienneté mensuelle de 150 €. Son indemnité de départ à la retraite est estimée à 6 500 €. Désireux de prendre sa retraite le 1^{er} juillet, ce salarié sollicite la conversion de son indemnité de départ à la retraite pour une période de deux mois.

Ainsi, pendant les mois de mai et juin, une suspension de contrat est mise en place, durant laquelle le salarié perçoit une rémunération brute de 3 150 €, soumise aux charges sociales. Cette rémunération représente une avance sur son indemnité de départ à la retraite, s'élevant au total à 6 300 € (3 150 € x 2 mois).

Au moment du solde de tout compte en juillet, les salaires versés durant la période de suspension (6 300 €) sont déduits de l'indemnité de départ à la retraite (6 500 €). Par conséquent, le montant de l'indemnité de départ à la retraite restant à verser au salarié au titre de sa demande de conversion est de 200 € (6 500 € - 6 300 €).

Article 4.6.3 - Départ effectif à la retraite

Lors de son départ effectif à la retraite, l'indemnité de départ est recalculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant la période de suspension, et le salarié perçoit, le cas échéant, son indemnité de départ à la retraite sous déduction des sommes déjà versées pendant la période de dispense d'activité.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant pendant le dispositif et avant la date de départ effectif à la retraite, le salarié devra rembourser à l'employeur les sommes déjà perçues au titre de son indemnité de départ à la retraite.

Exemple :

Dans l'exemple précédent, le montant de 200 € de l'indemnité de départ à la retraite restant à verser au salarié au titre de sa demande de conversion sera augmenté de la quote-part d'indemnité de départ à la retraite acquise durant les deux mois de suspension.

Article 4.6.5. Succession du congé fin de carrière CET et de la conversion de l'indemnité de départ à la retraite

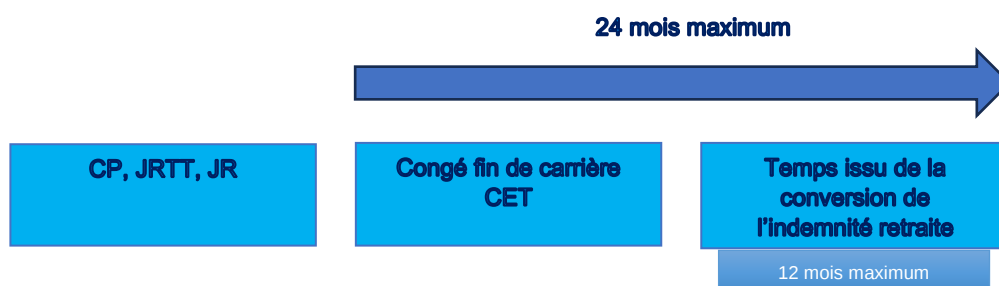
Il est également possible pour le salarié de bénéficier successivement du congé fin de carrière CET et de la conversion de son indemnité de départ à la retraite en temps.

Le congé CET doit précéder le congé découlant de la conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps et la période de suspension de contrat ne pourra excéder 24 mois sur l'ensemble des deux dispositifs.

A l'issue de ces congés, le salarié doit faire valoir ses droits à retraite.

Schématiquement, le salarié pourrait donc poser successivement :

- Le reliquat de ses congés payés acquis, JRTT, JR ;
- Son congé fin de carrière CET ;
- Les mois d'absence résultant de la conversion en temps de son indemnité de départ à la retraite.



Au regard des délais de mise en œuvre, les modalités accompagnant la conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps et décrites au présent accord seront effectives dans un délai de 3 mois après l'entrée en vigueur de l'accord.

ARTICLE 5 – Commission de suivi de l’application des dispositions en faveur des salariés en seconde partie de carrière

Une commission de suivi relative à la construction de la seconde partie de carrière est constituée.

Elle se tient au cours du second trimestre de chaque année.

Elle comprend la direction et les organisations syndicales.

La commission de suivi est l’occasion de faire un bilan annuel pour l’année passée à l’aide des indicateurs de suivi instaurés.

Elle permet notamment de présenter l’Index Senior mentionné à l’article 3.4 du présent accord et d’assurer un suivi des embauches et départs des salariés en seconde partie de carrière.

ARTICLE 6 – Durée et entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Au regard des délais de mise en œuvre, les modalités accompagnant la retraite progressive et la conversion de l’indemnité de départ à la retraite en temps, décrites au présent accord, seront effectives dans un délai de 3 mois après l’entrée en vigueur de l’accord, soit au 1^{er} avril 2025.

Il peut être dénoncé à tout moment par la totalité des signataires salariés ou la totalité des signataires employeurs et cessera de produire ses effets à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, à l’expiration du préavis de 3 mois suivi d’une période de survie d’un an de l’accord. A la demande d’une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, une négociation devra être engagée dans les trois mois suivant le début du préavis (C. trav., art L. 2261-10).

Il peut également être dénoncé à tout moment par l’une des parties signataires et cessera de produire ses effets pour cette partie à l’expiration d’un préavis de 3 mois à compter la dénonciation, suivi d’une période de survie d’un an, en l’absence de substitution par un nouvel accord. L’accord continuera à produire ses effets pour les autres parties signataires (C. trav., art L. 2261-11).

Toute dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception par son auteur aux autres signataires de l’accord et doit faire l’objet d’un dépôt conformément à la loi.

Article 7 – Révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Article 8 – Formalités de dépôt et publicité

L'accord donne lieu à dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il est également affiché dans l'entreprise et diffusé via l'intranet de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, une copie du présent accord est transmise à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord est remis ce jour aux organisations syndicales signataires.

Fait à la Défense, le 19 décembre 2024

Pour la société ENGIE Energie Services : Philippe SARRE

Pour la CGT : Brahim BORN

Pour la CFE-CGC : Patrick LASNIER-CONFOLANT

Pour la CFDT : Stéphane BEGUIN

Pour FO : Michel DIRIX

ANNEXE 1 : MEMO SOCIAL – CONSEQUENCES DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL

Pour bénéficier du dispositif de retraite progressive prévu par le présent accord, le salarié doit se trouver à temps partiel.

Ce mémo synthétique vise à rappeler l'ensemble des conséquences du passage à temps partiel pour le salarié. Les effets sont identiques, que le salarié à temps partiel voit sa durée du travail décomptée en heures ou qu'il se trouve en forfait-jours réduit (salariés au statut cadre).

1. Des droits équivalents pour le salarié à temps partiel et le salarié à temps complet

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise.

Ainsi, les salariés à temps partiel ne peuvent pas avoir moins de droits que les salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel ne peuvent pas non plus avoir des droits supérieurs à ceux dont bénéficient les salariés à temps plein.

- ➔ L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée comme s'il s'était trouvé à temps plein ;
- ➔ Sa rémunération est proportionnelle, à qualification égale, à celle du salarié à temps complet occupant un emploi équivalent.

2. Le bénéfice d'une rémunération proratisée

La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle, à qualification égale, à celle du salarié à temps complet occupant un emploi équivalent.

La rémunération des salariés cadres et RE niv9 intègre le bénéfice d'une part variable, fonction de l'atteinte des objectifs collectifs et individuels. Les objectifs sont définis en fonction du temps de travail du salarié à temps partiel.

La part variable, calculée en pourcentage de la rémunération brute de base, sera également ajustée en fonction de la durée du temps de travail convenu pour le salarié à temps partiel.

3. Le bénéfice et la pose des congés payés du salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie de congés payés dans les mêmes conditions que le salarié à temps plein.

Le décompte des jours de **congés légaux** d'un salarié à temps partiel se fait sur les jours habituellement ouverts dans l'entreprise et non sur les seuls jours ouverts où le salarié aurait dû travailler.

Le décompte des jours de **congés supplémentaires accordés conventionnellement ou contractuellement** s'effectue sur les seuls jours de travail effectif.

Le décompte des congés payés débute **au 1^{er} jour de la période de congés qui aurait dû être travaillé par le salarié.**

Exemple : Le salarié à temps partiel ne travaille pas le lundi. Il veut prendre 2 jours de congés les mardi et mercredi. Le salarié ne débutant sa semaine que le mardi, le lundi ne sera pas décompté.

SEMAINE						
L	M	M	J	V	S	D
	CP	CP				

Journée non travaillée

Il convient également de prendre en compte **le principe d'égalité de traitement avec le salarié à temps plein.** Il doit donc être décompté autant de jours de congé que pour un salarié à temps plein, c'est-à-dire que **les jours sont indifféremment décomptés à partir du 1^{er} jour qui aurait dû être travaillé, y compris pour les jours habituellement non travaillés** (Cass. soc., 22 fév. 2000, n° 97-43.515).

Exemple 1 : Le salarié à temps partiel travaille le matin cinq jours par semaine. S'il part deux semaines, 10 jours ouvrés lui seront décomptés.

SEMAINE 1							SEMAINE 2						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D

Exemple 2 : Le salarié à temps partiel ne travaille pas le lundi et le mercredi (en vert).

Il souhaite partir du mardi de la semaine 1 au jeudi de la semaine 2.

SEMAINE 1							SEMAINE 2						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D

Il devra poser (en jaune) :

- ✓ Pour la première semaine : 4 jours à compter du mardi ;
- ✓ Pour la deuxième semaine : 4 jours complets. Le salarié reprend le vendredi.

Le décompte devra prendre en compte les jours habituellement non travaillés afin de respecter le principe d'égalité de traitement avec le salarié à temps plein.

SEMAINE 1							SEMAINE 2						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D



La semaine du salarié débutant le mardi,
le lundi ne doit pas être décompté.

4. Conséquences du passage à 80% ou 70% sur les jours de travail, les jours de repos pour les cadres et les heures travaillées pour les non cadres

Temps partiel	80%	70%
CADRE - Forfait jours réduit : Nombre de jours à travailler/an (exemple pour l'année 2025/2026)	167	146
OETAM - Horaire mensuel (pas de RTT)	121,3	106,2
OETAM - Horaire hebdomadaire (pas de RTT)	28,0	24,5

5. L'application distributive des périodes d'emploi à temps complet et partiel pour l'indemnité de départ à la retraite

Le passage en retraite progressive n'ouvre pas droit au bénéfice d'une indemnité. C'est lors de son départ définitif à la retraite que le salarié bénéficiera de l'indemnité de départ à la retraite. L'indemnité tient compte de l'intégralité de son ancienneté (avant et après le passage en retraite progressive).

L'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.