

# Accord SENIORS

(autrement appelé «agents expérimentés »...)

Réunion du 16 avril 2026

Après une précédente réunion où la Direction évoquait des « propositions décevantes », il était temps de rentrer dans le vif du sujet.

Force est de constater qu'effectivement nous repartons de cette réunion avec des propositions plus concrètes et avec des éléments tangibles mis sur la table par la direction. Bien qu'insuffisantes et à parfaire, ces propositions répondent partiellement à nos revendications et constituent une base intéressante de négociation.

La Direction a repris les 5 axes évoqués le mois précédent dans le cadre d'un futur accord avec un développement particulier sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière :

- **1er axe : le recrutement** : lutter contre les stéréotypes liés à l'âge.
- **2ème axe : le maintien des seniors dans l'emploi** : accompagnement de ces derniers face aux évolutions numériques.
- **3ème axe : la valorisation de l'expérience** à travers le tutorat, le mentorat et la collaboration intergénérationnelle.
- **4ème axe : la santé** avec la mise en place de dépistages, bilans de santé et campagnes de prévention.
- **5ème axe - Nouveau - : l'aménagement du temps de travail**, avec 3 propositions qui pourraient coexister :
  - **1ère proposition - la semaine en 4 jours** avec 2 modalités d'organisation proposées aux agents de plus de 60 ans (hors forfait cadre), qui mobilisent la réduction horaire journalière (PA 60) et les RTT (en partie ou totalement) :
    - 1ère modalité : semaines de 31 heures réparties sur 4 jours, sans attribution de RTT, impliquant des journées de travail de 7h45 avec perte totale des RTT.
    - 2ème modalité : semaine de 32 heures sur 4 jours en conservant 6 jours de RTT avec 8h00 de travail au quotidien.

Dans les 2 modalités, aucune perte de salaire et aucun surcoût pour l'employeur car le salarié mobiliserait ses RTT du salarié et le dispositif horaire existant pour les agents de 60 ans et plus.

Ces 2 dispositifs impliqueraient une adaptation du rythme de travail quotidien et nécessiteraient une organisation adaptée et spécifique au sein des équipes.

- **2ème proposition - Valoriser la retraite progressive** :

Pour les agents de 60 ans et plus, justifiant de 150 trimestres d'assurance avec plus de 10 ans d'ancienneté, ouvrir la possibilité de bénéficier de la retraite sur la base du temps plein au régime général et au régime complémentaire Agirc Arrco. (non prévu pour les agents gérés par l'Ircantec)

- **3ème proposition - indemnité de départ à la retraite et CET**

Possibilité de convertir une partie de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 25% en jours inscrits sur le Compte Epargne-Temps (CET), et ce dans la limite de 30 jours (hors plafond actuel). Les jours concernés pourraient être utilisés sous forme de congés rémunérés, en numéraire ou pour racheter des trimestres manquants permettant un départ anticipé.

## En progrès, mais peut mieux faire !

Cette journée de négociation représente une avancée non négligeable. Cependant, une amélioration de ces propositions est indispensable avec une prise en compte des demandes de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi :

- **Semaine en 4 jours**

- Nous voulons aboutir à une solution qui permettrait d'éviter une amplitude horaire quotidienne de 7h30 de travail. **L'employeur doit faire un effort de 15 minutes** sur la 1<sup>ère</sup> modalité pour arriver à 7h30 car à ce stade il ne s'agit que de l'organisation du temps de travail autour de droits existants.
- Le PA 60 est à la base une réduction journalière du temps de travail. Augmenter l'amplitude la journée des séniors nous semble en contradiction avec la motivation de ce dispositif.
- **Une alerte** : augmenter le temps de travail d'agents qui feraient ce choix, c'est aussi augmenter indirectement le temps de travail d'agents qui n'en n'ont pas fait le choix (les encadrants !).

- **Retraite progressive**

Mieux promouvoir ce dispositif est important mais proposer la cotisation à taux plein uniquement pour les agents dépendants de l'ARGIC-ARRCO ne peut être entendable et rester en l'état. Comme l'IRCANTEC semble bloquer cette possibilité, nous demanderons à l'employeur de proposer une solution alternative équivalente sur un produit retraite comme la Préfon par exemple...

- **Prime de départ à la retraite et CET**

La proposition répond partiellement à nos demandes mais à ce stade nous l'estimons insuffisante.

Nous demandons toujours :

- L'augmentation du plafond du CET
- L'absence de plafond à la conversion de la prime de départ à la retraite en CET