

AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DISPOSITIFS SENIORS

1. **La retraite progressive :**

Il est possible de la demander sous condition d'avoir cotisé 150 trimestres soit 37,5 années pour la retraite. Depuis le mois de septembre 2025, il est possible d'en bénéficier dès l'âge plancher de 60 ans. Cela permet de réduire son temps de travail pour exercer une activité à temps partiel comprise entre 40% et 80% jusqu'à sa retraite. (le ou la salarié-e choisit son temps de travail)

- UPSA paie le salarié à hauteur de son temps de travail « réduit »
- Un complément de revenu est attribué par la caisse de retraite par anticipation de liquidation des droits à la retraite. (Cf simulateur sur fichier WORD en pièce jointe 2 du mail)
- Il existe tout de même une perte de revenu global plus ou moins importante selon le % de réduction d'activité demandé.
- Pour limiter les impacts de cotisations UPSA s'engage 2 ans avant l'âge de départ officiel en retraite à prendre en charge à 100% (donc sur équivalence de base temps plein) les cotisations vieillesse et retraite complémentaire.
 - ✓ Par exemple un salarié dont le départ en retraite serait effectif à 64 ans, aura s'il active une retraite progressive à 60 ans, 2 ans de cotisations indexées sur le % de son activité à temps partiel puis 2 ans de cotisations sur base taux plein 100% prises en charge par UPSA. Il faudra en ce sens dès que possible transmettre au service du personnel l'attestation CARSAT indiquant la date de départ en retraite.
- Le montage du dossier doit être suffisamment anticipé (idéalement 7 ou 8 mois avant). En plus de l'aide et de l'accompagnement de vos représentants FO, un RDV avec notre assistante sociale est conseillé.

Extrait de l'accord GEPP correspondant au chapitre IV article 4 (également repris dans l'accord égalité professionnelle) :

ARTICLE 4. DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE

À compter du 1er septembre 2025, il est possible d'accéder à la retraite progressive dès 60 ans [1] quelle que soit l'année de naissance.

Sous réserve d'avoir cotisé au moins 150 trimestres (37,5 années) pour la retraite et d'exercer une activité réduite ou à temps partiel représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet ou à temps réduit pour les cadres en forfait jour, ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière.

Dans le cadre de sa demande, le salarié devra préciser le pourcentage d'activité qu'il souhaite maintenir et la durée de sa retraite progressive avant la liquidation définitive de ses droits.

Une réponse motivée, qu'elle soit positive ou négative, lui sera adressée dans un délai maximum de deux mois.

A titre indicatif, compte tenu des durées moyennes d'instruction des dossiers, il est préconisé d'adresser la demande de retraite progressive entre 7 et 8 mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif.

Des informations sur le dispositif sont disponibles sur le site de l'assurance retraite et notre Assistante Sociale apporte un accompagnement individualisé aux salariés sur cette thématique.

Engagement UPSA Agen :

Afin d'éviter un impact sur les pensions vieillesse et de retraites complémentaires, UPSA s'engage au maintien des cotisations vieillesse et retraites complémentaires du salarié concerné sur une base temps plein, ou de son taux d'emploi contractuel précédent, au taux de cotisation et sur la base de la répartition « Employeur » / « Salarié » en vigueur.
Cette prise en charge, de la cotisation Employeur, sera effective durant les deux dernières années précédant le départ en retraite.

2. **Le dispositif d'aménagement de fin de carrières :**

Ce dispositif a été négocié par souci d'inclusion, afin de permettre à tous les salariés d'en bénéficier selon 2 principes au choix :

- Il permet sur les 12 derniers mois avant la date de départ en retraite de réduire son temps de travail pour exercer une activité à 80%
- Il permet sur les 6 derniers mois avant la date de départ en retraite de réduire son temps de travail pour exercer une activité à 60%
 - ✓ Dans les 2 cas le salaire est maintenu à 100% par UPSA
 - ✓ Le temps de travail peut être réduit par récupération de jours au cours de la semaine, ou par semaines alternées travaillées/récupérées ou par cumul permettant un départ anticipé en retraite de 6 semaines.
 - ✓ Les 2 cas impliquent un renoncement aux RTT sur la période.
 - ✓ Pour les salariés exerçant préalablement une activité à temps partiel, le dispositif est applicable de manière proratisée, avec pour seule possibilité de cumuler des semaines pour un départ en retraite anticipé.
 - ✓ Pour les salariés encore éligibles, l'accord pénibilité continue en parallèle de s'appliquer par annexe à l'accord GEPP. (Possibilité de disposer de 10 semaines de « remise pénibilité » sous condition d'avoir été exposé à au moins 2 facteurs de pénibilité pendant 15 ans impliquant une entrée à UPSA au plus tard en 1991).

Extrait de l'accord GEPP correspondant au chapitre IV article 6 :

ARTICLE 6. LE DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Afin de permettre une meilleure transition vers la retraite, la Direction accorde le bénéfice du dispositif d'Aménagement des fins de carrière.

Engagement UPSA Agen :

UPSA accorde à tous les salariés volontaires à temps complet, déclenchant la procédure de départ à la retraite, l'un des deux dispositifs suivants pour la période de travail restant jusqu'à la date de départ à la retraite à taux plein, avec maintien de la rémunération perçue :

- ✓ *La possibilité de travailler sur 4 jours par semaine en bénéficiant d'1 jour par semaine non travaillé sur une période de 12 mois maximum*

Ou

- ✓ *La possibilité de travailler sur 3 jours par semaine en bénéficiant de 2 jours par semaine non travaillés sur une période de 6 mois maximum*

Les deux dispositifs ne sont pas cumulables.

Le nombre de jours non travaillés sera au maximum de 30 jours ou 6 semaines sur une période de 12 mois.

Les salariés éligibles à l'un de ces deux dispositifs de temps de travail pourront choisir d'en bénéficier par semaines, ou par semaines entières cumulées.

Exemple possibilité de bénéficier d'1 jour par semaine non travaillé sur 12 mois :

- *1 jour par semaine*
- *ou 1 semaine toutes les 5 semaines*
- *ou 6 semaines en fin de période permettant au salarié une fin d'activité anticipée*

La réduction du temps de travail s'organise en concertation avec le responsable hiérarchique pour permettre la prise en compte des souhaits des salariés et des besoins de l'organisation de rattachement. Une fois établie, elle ne pourra être ultérieurement modifiée.

Les demandes des salariés à temps partiel ou bénéficiant du dispositif de retraite progressive tel que décrit à l'article 4 du présent chapitre, pourront être étudiées au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines et l'encadrement opérationnel. Afin de veiller aux besoins de l'organisation, l'aménagement de fin de carrière sera organisé par semaines entières, positionnées en fin de période et permettant aux salariés une fin de d'activité anticipée.

Le bénéfice de cette mesure a pour conséquence, dans les deux dispositifs ci-dessus, la suppression des RTT dont les salariés bénéficiaient dans le cadre de l'exercice de leur fonction à plein temps.

Ainsi lorsqu'un RTT collectif obligatoire est positionné sur un jour normalement travaillé par le salarié bénéficiant du dispositif d'aménagement de fin de carrière, celui-ci devra donner lieu à la pose d'un congé (CP, séniors...) ou donner lieu à un aménagement de l'organisation permettant l'utilisation d'un jour non travaillé par le dispositif, au plus près du jour non travaillé.

De la même façon lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour non travaillé du fait du dispositif d'aménagement de fin de carrière, celui-ci donne lieu à un report sur les semaines suivantes, au plus près du jour férié.

De façon générale le salarié et son encadrement opérationnel étudieront les besoins éventuels d'aménagement de l'organisation en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Dans ces deux cas, la demande du salarié volontaire doit se faire de manière écrite et motivée auprès de la Direction des Ressources Humaines. Le salarié doit alors justifier qu'il est éligible à la retraite à taux plein, communiquer notamment son nombre de trimestres cotisés lui permettant de faire valoir sa retraite à taux plein à l'issue du dispositif ainsi que sa date de cessation d'activité professionnelle.

Cinq mois avant le départ à la retraite effectif défini lors de la demande initiale, le salarié devra présenter à la Direction des Ressources Humaines les démarches définitives réalisées auprès de l'Assurance Retraite. A défaut, le bénéfice du dispositif prendra fin de plein droit et ne pourra plus être accordé à nouveau. Le salarié reprendra le rythme précédent l'aménagement défini au présent article.

Les parties conviennent que le présent dispositif dit « Aménagement des Fins de Carrière » sera repris dans le cadre de la négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tel que prévu à l'article L4162-1 du Code du travail, au titre d'un des deux thèmes visés au 2° de l'article D4162-3.

Les parties conviennent également des objectifs chiffrés suivants, associés à ce thème :

- 100 % des salariés en situation de pénibilité en application des dispositions législatives sont éligibles à cet aménagement de fin de carrière.
- 100 % des salariés en situation de pénibilité en application des dispositions législatives bénéficieront d'un entretien d'information dédié pour leur permettre de prendre connaissance de ce dispositif.

Indicateur associé :

- Le taux d'entretiens d'information réalisés (nombre d'entretiens effectués par rapport au nombre de salariés éligibles). »

Néanmoins, par dérogation au présent dispositif d'aménagement de fin de carrière, eu égard à la pénibilité liée à certains postes, l'entreprise souhaite permettre à certains salariés de bénéficier d'une cessation d'activité, dix semaines avant la date prévue de liquidation de leur pension de retraite sécurité sociale dans les conditions de la Décision unilatérale en date du 3 septembre 2025.

3. **La possibilité de bénéficier de congés seniors :**

A partir de 50 ans, il est possible de bénéficier par semaines entières de congés seniors :

- De 50 à 54 ans = 3 semaines possibles par an
- 55 ans et plus = 4 semaines possibles par an
 - ✓ Ces semaines ne sont pas rémunérées.
 - ✓ Les cotisations retraites et complémentaire sont maintenues sur base 100% par UPSA.
 - ✓ Pas d'impact sur la présence/calcul d'intéressement et de participation aux bénéfices.

Extrait de l'accord GEPP correspondant au chapitre IV article 5 :

ARTICLE 5. LA POSSIBILITE DE BENEFICIER DE « CONGES SENIORS »

Afin d'alléger les sollicitations des salariés de 50 ans et plus, ces derniers peuvent prétendre à l'octroi de congés supplémentaires, non rémunérés, appelés « congés seniors » sur simple demande auprès du responsable hiérarchique après un délai de prévenance d'un mois avant la prise du congé :

- 50 à 54 ans : 3 semaines de congés par an ;
- 55 ans et plus : 4 semaines de congés par an.

Engagement UPSA Agen :

Afin d'éviter un impact sur les pensions vieillesse et de retraites complémentaires, UPSA s'engage à la prise en charge des cotisations vieillesse et retraites complémentaires du salarié concerné sur une base temps plein, ou de son taux d'emploi contractuel précédent.

La prise de ces congés n'est pas décomptée pour le calcul de la présence du droit à l'intéressement et à la participation.

Le congé senior doit être pris avec l'accord du responsable hiérarchique en vue de s'assurer de la bonne marche du service durant l'absence. Il peut être accolé aux congés payés ainsi qu'aux JRTT et autres modalités de récupération d'heures.

Tout congé doit être pris par semaine entière.

4. **Possibilité de passage à temps partiel :**

A partir de 50 ans, UPSA s'engage à prendre en compte de manière prioritaire et diligente, les demandes de salariés souhaitant exercer une activité à temps partiel.

- UPSA paie le salaire à hauteur de son temps de travail « réduit », avec un impact sur les cotisations vieillesse/complémentaire sur base de la réduction du temps de travail.
- Les 2 dernières années avant le départ en retraite, les cotisations vieillesse et complémentaires sont prises en charge sur base 100% par UPSA.

Extrait de l'accord GEPP correspondant au chapitre IV article 3 :

ARTICLE 3. DEMANDE DE PASSAGE A TEMPS PARTIEL

Lorsqu'un salarié de 50 ans et plus souhaite réduire son temps de travail, sa demande est prise en compte en priorité. Une réponse motivée, qu'elle soit positive ou négative, lui sera adressée dans un délai maximum de deux mois.

Engagement d'UPSA :

*Afin d'éviter un impact sur les pensions vieillesse et de retraites complémentaires, UPSA s'engage au maintien des cotisations vieillesse et retraites complémentaires du salarié concerné sur une base temps plein, ou de son taux d'emploi contractuel précédent, au taux de cotisation et sur la base de la répartition « Employeur » / « Salarié » en vigueur. **Cette prise en charge, de la cotisation Employeur, sera effective durant les deux dernières années précédant le départ en retraite.***

5. Dispositif d'accompagnement et de préparation à la retraite :

Extrait de l'accord GEPP correspondant au chapitre IV article 7 :

Afin d'accompagner les salariés au terme de leur vie professionnelle, les parties conviennent de prendre des mesures liées à la préparation de leur départ à la retraite et à la transition entre activité professionnelle et retraite.

La Direction s'engage à proposer à :

- 100 % des collaborateurs le souhaitant (5 ans avant l'âge légal du départ en retraite, fixé à ce jour à 64 ans) : une information sur les régimes de retraite, animée par un organisme partenaire, sur site, 1 fois tous les 2 ans.
A l'occasion des campagnes bisannuelles, la Direction des Ressources Humaines interrogera les salariés de 59 ans et plus sur leur souhait d'être conviés à cette session d'information.
- 100 % des collaborateurs le souhaitant (2 ans avant l'âge du départ en retraite) : une information portant sur les modalités de départ à la retraite, animée par le département des Ressources Humaines.
La fréquence de ces sessions sera fonction du nombre de collaborateurs intéressés.
- 100 % des collaborateurs le souhaitant (2 ans avant l'âge du départ en retraite) : une formation aux gestes qui sauvent, organisée par le département EHS.
- 100 % des collaborateurs le souhaitant : un atelier retraite animé par l'assistante sociale où seront abordés les thèmes suivants : régimes de retraite, la demande de retraite, la constitution du dossier retraite, son calcul, son mode de paiement et l'accompagnement individuel du service social.
La fréquence de ces sessions sera fonction du nombre de collaborateurs intéressés.

Les salariés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'un entretien information retraite avec un conseiller de l'organisme de retraite complémentaire pour avoir une estimation de leur retraite.

6. **Aménagement des horaires (accord SENIORS-2009) :**

Ce dispositif prévoit :

- De pouvoir renoncer au travail de nuit après 50 ans.
- Dans le cadre d'une fonction en 2x8, de pouvoir se fixer sur une seule plage horaire (celle de matin ou d'après-midi), dans la mesure où un-e collègue serait volontaire pour exercer la plage horaire opposée.

Extrait de l'accord SENIOR-2009 correspondant au chapitre III article 3 :

Article 3.3: Aménagement des horaires

Afin d'alléger les sollicitations des salariés seniors, *les sociétés* proposent, à partir du 50^{ème} anniversaire du salarié, les possibilités d'une modification des horaires de travail, à la demande du salarié et selon les modalités suivantes:

Salariés postés hors VSD :

- Possibilité de ne plus effectuer le poste de nuit.
- Pour les salariés en 2*8, possibilité d'opter pour la plage horaire matin ou après-midi si, et seulement si, un salarié également en 2*8 de la même équipe souhaite un changement équivalent vers la plage horaire laissée libre. Le maintien de l'activité et de la productivité du service concerné étant le critère déterminant, l'accord préalable du manager est obligatoire.
- Maintien des dispositions dérogatoires antérieures en vigueur pour le salarié si l'organisation le permet et après validation des managers.

7. **Reconnaissance des carrières longues à travers la VAE (validation des acquis par l'expérience) :**

Extrait de l'accord GEPP correspondant au chapitre IV article 8 :

ARTICLE 8. RECONNAISSANCE DES CARRIERES LONGUES A TRAVERS LA VAE

Dans le cadre de la mise en œuvre de la classification interne UPSA, la Direction souhaite reconnaître les salariés ayant contribué à la performance de l'Entreprise sur une période de 20 ans et plus.

Engagement d'UPSA Agen :

UPSA s'engage à prendre en charge les évaluations, et contribuer aux frais pédagogiques et de formation, nécessaires dans le cadre du projet.

Après validation d'une VAE les salariés se voient attribuer :

- *le groupe supérieur de la classification à titre honorifique ;*
- *l'augmentation salariale relative au changement de groupe.*

Sont exclus les passages cadre (nécessité de valider un diplôme à bac+3).