

Protocole d'accord relatif à l'emploi des salariés expérimentés et à l'aménagement des fins de carrière

Préambule

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 enjoint aux branches professionnelles ainsi qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés d'engager une négociation sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés.

Au regard de l'article L.2241-1 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Conscientes que l'allongement de la durée de vie professionnelle et le contexte démographique font de la gestion de la seconde partie de carrière un enjeu stratégique tant pour les organismes que pour les salariés, l'Ucanss et les organisations syndicales signataires ont souhaité conclure le présent accord relatif aux salariés expérimentés et à l'aménagement des fins de carrière.

Le cadre conventionnel défini par le présent accord s'inscrit dans une double logique : d'une part, maintenir et valoriser l'expérience et les compétences des salariés expérimentés et, d'autre part, accompagner l'aménagement de la transition entre la vie professionnelle et le départ à la retraite.

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 se sont réunies sur la base d'un diagnostic préalable partagé relatif à l'emploi et au travail des salariés expérimentés au sein de la branche.

Le présent texte a pour objectifs :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la transmission des savoirs et des compétences
- l'aménagement des fins de carrière.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AUX SALARIES EXPERIMENTES

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés des organismes du Régime général de Sécurité sociale relevant de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 (IDCC 0218).

Article 2 : Définition conventionnelle du salarié expérimenté

Sont désignés par « salariés expérimentés » au sens du présent article, l'ensemble des salariés âgés de 45 ans et plus.

Compte tenu de la diversité des enjeux rencontrés au cours de la seconde partie de carrière, les mesures prévues par le présent accord peuvent être mobilisées selon des modalités progressives, en fonction de l'âge du salarié et de sa proximité avec un départ à la retraite.

TITRE II – LE RECRUTEMENT DES SALARIES EXPERIMENTES

Article 3 : Promotion de l'égalité de traitement dans le recrutement des salariés expérimentés

En matière de recrutement, les parties rappellent que l'âge fait partie des critères de discrimination définis à l'article L.1132 1 du Code du travail.

A cet égard, le régime général mène une politique de recrutement professionnalisée faisant reposer l'appréciation des compétences et des capacités professionnelles des candidats sur des critères légaux et objectifs. Ainsi, aucun candidat, interne ou externe, ne peut être écarté d'une procédure de recrutement à raison de son âge.

Une attention particulière est portée au risque de discrimination fondé sur l'âge, tant par des actions préventives de sensibilisation et de formation des services RH et des managers visant la déconstruction des stéréotypes liés à l'âge, que par des actions curatives visant à remédier aux discriminations éventuellement constatées.

A cet effet, la rédaction des vacances de poste garantit leur accessibilité à l'ensemble des candidats, quel que soit leur âge. La mention de l'expérience requise pour certains postes est admise considérant qu'il s'agit d'un critère objectif et légal.

TITRE III – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EXPERIMENTES

Article 4.1 : Spécificités des entretiens de parcours professionnel en seconde partie de carrière

L'employeur met en œuvre un entretien de parcours professionnel dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière. Celui-ci vise à échanger sur les perspectives de développement et d'évolution professionnels du salarié pour la seconde partie de sa carrière. Il vise également à aborder, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié. Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail sont évoquées au cours de cet entretien, sans toutefois que l'employeur n'ait accès aux données de santé du salarié.

Le premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié vise notamment à échanger sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Article 4.2 Immersion professionnelle temporaire

Les immersions professionnelles temporaires constituent également un levier d'accompagnement des évolutions professionnelles, qu'elles soient organisées au sein d'un même organisme, entre différents services, ou entre organismes, le cas échéant, y compris avec d'autres acteurs du service public. Elles visent à favoriser la découverte des métiers, l'acquisition d'une expérience de terrain et la préparation des évolutions professionnelles. Le recours aux bilans de compétences peut utilement compléter ces démarches.

Article 4.3 Prévention de l'inaptitude

Soucieux d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, l'employeur met en œuvre des actions de prévention de l'inaptitude professionnelle en lien avec les services de santé au travail.

La détection et la remontée des signaux faibles le plus en amont possible, par les services de santé au travail, les services RH, la ligne managériale ou les salariés eux-mêmes, permet d'agir en anticipation afin d'éviter les déclarations d'inaptitude.

En cas de déclaration d'inaptitude, l'employeur met en œuvre de bonne foi des propositions de reclassement loyales et crédibles, selon les possibilités envisageables au sein de chaque organisme et dans une optique de conciliation du maintien dans l'emploi avec les besoins des services.

TITRE IV : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DES SALARIES EXPERIMENTES

Le Régime général favorise, en s'appuyant notamment sur l'engagement volontaire des salariés expérimentés, toute démarche participant à l'acquisition et au partage de savoirs, savoir-faire et savoir-être entre salariés, et plus particulièrement entre générations.

A cette fin, les organismes veillent à promouvoir des dispositifs de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences visant à contribuer au partage des expériences, à favoriser la transmission de compétences et l'acquisition de nouveaux savoir-faire.

Article 5 : le mentorat

L'expérience des salariés expérimentés, disposant, au-delà de leurs compétences techniques, d'une connaissance de l'environnement et de la culture professionnelle locale et institutionnelle, peut être mobilisée dans le cadre du mentorat.

Le mentorat repose sur une relation d'accompagnement, de partage et d'entraide confidentiels, et d'apprentissage mutuel entre deux personnes sans lien hiérarchique. Cette relation est fondée sur la confiance, l'écoute et le partage d'expériences. Elle est destinée à favoriser notamment la circulation des savoirs, la transmission de la culture professionnelle, le développement professionnel et l'autonomie du mentoré. À ce titre, un dispositif structuré de mentorat est expérimenté au niveau national.

Article 6 : le tutorat

L'expérience et les compétences des salariés expérimentés, qui détiennent des compétences et savoirs, savoir-faire et savoir-être techniques pour exercer leur métier, et constituent une ressource précieuse pour les transmettre dans un cadre adapté, peut être valorisée et mobilisée dans le cadre du tutorat.

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences, est un levier majeur de l'accompagnement des projets professionnels.

Le tutorat a pour objet d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation.

Le tuteur a pour mission de contribuer principalement à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire de la formation ;
- organiser, avec les salariés intéressés, l'activité du bénéficiaire dans l'organisme, et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire avec le manager ;
- assurer la liaison en coopération avec les services RH, avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation des connaissances transmises, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'organisme ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'exercice d'une mission de tutorat est reconnu et valorisé au sein du Régime général. Les salariés exerçant une telle mission peuvent notamment bénéficier d'une prime spécifique conformément aux conditions et modalités applicables.

Article 7 : le mécénat de compétences

Dans le cadre de la seconde partie de carrière, le recours au mécénat de compétences offre aux salariés l'opportunité de mobiliser et de transmettre leurs compétences au bénéfice du secteur associatif.

Au-delà d'un engagement employeur dans le cadre de la politique de RSE mise en œuvre au sein du régime général, l'employeur promeut le recours au mécénat de compétences. Celui-ci constitue un levier de reconnaissance et de valorisation permettant de donner du sens et de renforcer l'engagement et la motivation des salariés expérimentés.

TITRE V : L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES EXPERIMENTES**Article 8 : Utilisation du compte épargne temps (CET) à travers la monétisation du CET**

Les salariés ayant formulé une demande de départ à la retraite ou engagés dans une procédure de mise à la retraite peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une monétisation des droits acquis sur leur compte épargne temps dans la limite d'un droit équivalent à 60 jours au maximum.

La demande de monétisation des droits affectés au compte épargne temps est adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date du départ à la retraite.

Conformément à l'article L. 3151-3 du Code du travail, la monétisation des jours de congés payés principaux n'est pas admise.

Proposition employeur :

Se référer au support.

Article 9 : La préparation à la retraite**Article 9.1 Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite**

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus sont invités à participer à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité retraite entraînant surcote des prestations lui sont présentées.

Des sessions de préparation à la retraite, organisées sur le temps de travail, peuvent être proposées dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la vie du futur retraité.

Article 9.2 : Renforcer le suivi médical

L'employeur organise la mise en œuvre de l'obligation légale relative à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent à l'intention de l'ensemble des salariés, notamment de ceux qui partent à la retraite.

Article 10 : Le passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive

Les possibilités de passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive sont notamment abordées dans le cadre de l'entretien de fin de carrière visé à l'article 4 du présent accord.

Les salariés remplissant les conditions légales d'accès à la retraite progressive peuvent solliciter un passage à temps partiel ou à forfait réduit dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La demande de passage à temps partiel ou à temps réduit doit être effectuée au moins 2 mois avant la date de début souhaitée.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel ou en forfait réduit qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

A défaut de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'organisme. La justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'organisme ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de retraite progressive peuvent bénéficier, lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord, des mesures de maintien des cotisations retraite à taux plein prévues à l'article 13.

Article 11 : Le passage à temps partiel de fin de carrière

Les dispositifs conventionnels relatifs au travail à temps réduit demeurent applicables aux salariés bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière, dans les conditions prévues par les textes qui les régissent.

Les possibilités de passage à temps partiel de fin de carrière sont notamment abordées dans le cadre de l'entretien de fin de carrière visé à l'article 4.1 du présent accord.

Article 12 : Permettre l'utilisation fractionnée du CET

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1 du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des trois années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

L'utilisation fractionnée des droits inscrits au compte épargne-temps ne peut être cumulée avec un autre dispositif de réduction du temps de travail. Elle ne peut avoir pour effet de ramener le temps de travail à moins de deux jours travaillés par semaine.

Proposition employeur :

Se référer au support.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

Les modalités de mise en œuvre du présent dispositif peuvent être articulées avec les autres mesures d'aménagement de fin de carrière prévues par le présent accord.

Article 13 : Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel, ou selon un forfait annuel en jours réduit, pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein ou 3/5 du nombre de jours correspondant à un forfait annuel complet.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de 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, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

Article 14 : Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 13 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 : Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le Protocole d'accord du 5 mai 2015 et dans le cadre de l'Instance nationale de concertation Ucanss.

Deux bilans seront réalisés. Le premier dans les deux ans de l'entrée en vigueur de l'accord et le second dans l'année précédant son échéance.

Article 16 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

A l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours de la troisième année suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin d'évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale.