



Accédez au Catalogue des accords d'entreprises par thématiques, secteurs et dates
[Catalogue des accords](#)

[Accueil](#) » [Relations collectives](#) » [Relations sociales nationales](#) » **France : un accord dédié à l'emploi des seniors chez Engie Energie Services**

France : un accord dédié à l'emploi des seniors chez Engie Energie Services

La direction de la filiale services de l'énergéticien et les syndicats -CFDT, CFE-CGC, CGT et FO- ont signé le 19 décembre dernier un accord seniors axé sur la seconde partie de carrière des salariés français âgés de 45 ans et plus. Ce texte, entré en application le 1er janvier 2025, a pour objectif de répondre aux nouveaux enjeux liés à l'allongement de la vie professionnelle.

À la demande des organisations syndicales, Engie Energie Services a signé fin 2024 un accord seniors qui s'inspire en partie de l'**accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux salariés expérimentés**, afin de répondre aux nouveaux enjeux liés à l'allongement de la vie professionnelle. Toutefois, contrairement à celui-ci, le texte s'adresse aux collaborateurs dès l'âge de 45 ans et non pas seulement aux 55 ans et plus. *"Cet accord dédié a pour objet de définir des mesures favorables à la construction de la seconde partie de carrière et pas seulement à accompagner la fin de carrière"*, insiste Philippe Sarre, DRH d'Engie Solutions, l'entité qui regroupe les activités commerciales de l'entreprise. Au 31 décembre 2023, les personnes de 45 ans et plus représentaient 4.802 des 10.952 salariés d'Engie Energie Services, soit 43,85% des effectifs.

> **Entretien dédié, bilans de compétences et de santé**

Dès 45 ans, le salarié a la possibilité de demander un entretien de seconde partie de carrière. Cette rencontre avec le service des ressources humaines est l'occasion pour lui de faire un bilan de sa première partie de carrière, de parler de ses projets professionnels, d'une éventuelle évolution des conditions de travail ou encore de formuler des souhaits en matière de formation, à l'instar du **congé de mi-carrière, supprimé en 2014**. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel ni à l'entretien professionnel et peut ensuite être renouvelé tous les cinq ans, à la demande du salarié. Autre nouveauté introduite dans

l'accord : le collaborateur peut également solliciter un bilan de compétences pour évaluer ses acquis afin de définir un projet professionnel et identifier les formations nécessaires. Enfin, à partir de 50 ans, une autorisation d'absence d'une demi-journée lui est accordée tous les 2 ans afin de réaliser un bilan de santé ou un dépistage organisé par la caisse primaire d'Assurance maladie dans le cadre de ses campagnes de prévention. Cette autorisation passe à une demi-journée par an pour les personnes de 55 ans et plus puis à une journée par an pour celles âgées de 60 ans et plus.

Lire aussi

France : le nouvel accord de GEPP de TotalEnergies met l'accent sur l'aménagement des fins de carrières

Création d'un index senior

Afin de permettre un meilleur pilotage de l'évolution professionnelle et salariale des collaborateurs de 45 ans et plus, l'accord crée un index senior qui sera suivi par les partenaires sociaux. *"Cet outil, qui avait été envisagé par le gouvernement en 2023, nous semblait être une bonne chose. Il nous permettra de nous assurer qu'il n'y a pas de discrimination liée à l'âge que ce soit en matière de recrutement, d'évolution de carrière ou de rémunération ainsi que d'améliorer l'emploi des seniors"*, explique le DRH. À cet effet, un certain nombre de critères de suivi ont été définis tels que la répartition des effectifs, des embauches, des départs, des augmentations et des promotions, ainsi que le nombre moyen de jours d'absence maladie et de salariés en retraite progressive. Ces indicateurs sont déterminés par tranche d'âge : 45-49 ans, 50-54 ans, 55-60 ans, 61-65 ans et au-delà de 65 ans.

Lire aussi

France : l'accord "pénibilité" de Securitas consolide les mesures de fins de carrière

Un départ anticipé ou progressif facilité

L'accord propose un ensemble de mesures afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de partir plus tôt à la retraite. Ils peuvent notamment convertir tout ou partie de leur indemnité de départ en jours, dans la limite de 12 mois calendaires. Cela leur permet d'arrêter de travailler de manière anticipée tout en continuant à bénéficier des avantages de l'entreprise. Le salarié peut également utiliser le congé fin de carrière CET (compte épargne temps) puis choisir de convertir son indemnité de départ à la retraite en temps. La période de suspension de contrat ne pourra toutefois pas excéder 24 mois sur l'ensemble des deux dispositifs.

Enfin, l'accord d'Engie Energie Services facilite le recours à la retraite progressive pour les personnes à moins de 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Pour cela, l'entreprise

s'engage à prendre en charge les cotisations patronales et salariales de retraite lorsque le temps partiel est égal à 80%. Ce financement 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. Si le salarié souhaite bénéficier d'une retraite progressive entre 70% et 79% de son temps de travail, Engie prendra alors en charge uniquement les cotisations patronales.

Consultez notre moteur de recherche d'accords des plus grandes entreprises françaises

Nathalie Tran

TOUTES LES RESSOURCES LIÉES À CET ARTICLE



En pièces jointes

Accord relatif à l'emploi des seniors et la construction de la seconde partie de carrière pdf 1 Mo



Accord d'entreprise

Accord seniors

Seniors

Besoin d'informations complémentaires ?

Contactez **mind**
RESEARCH



le service d'études à la demande de mind

ESSENTIELS

Synthèse et historique de tous les contenus sur une thématique suivie en détails par la rédaction
les derniers publications



L'allongement des carrières, une nouvelle donne pour les entreprises

CSRD : le marché du reporting social et environnemental se structure

ANALYSES

Synthèse et historique de tous les contenus sur une thématique suivie en détails par la rédaction
les derniers publications

Congé de paternité : 41 pays à la loupe [data]

UE : cinq États membres ont revalorisé leur salaire minimum au cours du premier semestre 2022



Le groupe mind

Notre histoire

Nos services

mind Media

mind et vous

Présentation

A savoir

Mentions légales

[Notre équipe](#)

[Nos clients](#)

[mind Fintech](#)

[mind Health](#)

[mind RH](#)

[mind Retail](#)

[mind Research](#)

[Les clubs](#)

[Vous abonner](#)

[CGU](#)

[CGV](#)

[Politique des cookies](#)

Tous droits réservés - Frontline MEDIA 2025