Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

ACCORD UES AKKODIS RELATIF À L'EMPLOI, AU DÉVELOPPEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS SENIORS

DS MV

Initial AL

Paraphe AP

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale AKKODIS composée des sociétés suivantes :

1. **AKKODIS France SAS**, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 391 136 108, dont le siège social se situe au 2 rue Henri Legay, 69100 Villeurbanne, agissant pour suites et diligences de son représentant légal, le Président, domicilié en cette qualité audit siège ;

2. **AKKODIS I&S SAS,** société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Versailles sous le numéro 318 732 880, dont le siège social se situe au 3 Avenue du Centre – Immeuble ALBERO – 78280 Guyancourt, agissant poursuites et diligences de son représentant légal, le Président, domicilié en cette qualité audit siège ;

3. **AKKODIS INGENIERIE PRODUIT SAS,** société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Versailles sous le numéro 308 884 998, dont le siège social se situe au 3 Avenue du Centre — Immeuble ALBERO — 78280 Guyancourt, agissant poursuites et diligences de son représentant légal, le Président, domicilié en cette qualité audit siège ;

4. **AKKODIS DOC SAS,** société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 389 816 455, dont le siège social se situe au 7 Boulevard Henri Ziegler — ZAC Andromède, 31700 Blagnac, agissant pour suites et diligences de son représentant légal, le Président, domicilié en cette qualité audit siège ;

5. **AKKODIS AEROCONSEIL SAS**, société par actions simplifiée à associé unique, immatriculée au RCS de Toulouse sous le numéro 420 714 792 dont le siège social se situe au 7 boulevard Henri Ziegler — ZAC Andromède, 31700 Blagnac, agissant pour suites et diligences de son représentant légal, le Directeur général, domicilié en cette qualité audit siège ;

6. **AKKODIS HIGH TECH SAS,** société par actions simplifiée à associé unique, immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 441 403 193, dont le siège social se situe 2 rue Henri Legay, 69100 Villeurbanne, agissant poursuites et diligences de son représentant légal, le Président, domicilié en cette qualité audit siège ;

7. **AKKODIS Digital SAS,** société par actions simplifiée unipersonnelle, immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 353 150 261, dont le siège social se situe au 2 rue Henri Legay — 69100 Villeurbanne, agissant pour suites et diligences de son représentant légal, le Président, domicilié en cette qualité audit siège

Représentées par **Arnault PICCOLI**, agissant en qualité de DRH Adjoint représentant l'ensemble des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord, et ayant tout pouvoir à cet effet,

Ci-après dénommées « AKKODIS »,

D'une part,

Et

DS MV

Initial AL Paraphe AP

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Les organisations syndicales représentatives :

- L'Organisation Syndicale **CFTC** de l'UES AKKODIS, représentée par **Monsieur Vincent LOZÉ**
  En sa qualité de délégué syndical,

- La Fédération **F3C CFDT** de l'UES AKKODIS, représentée par **Monsieur Vincent PLAINFOSSE** et Annick LAHALLE
  En sa qualité de délégué syndical,

- L'Organisation Syndicale **CGT** de l'UES AKKODIS, représentée par **Madame Sophie BASINI**,
  En sa qualité de déléguée syndicale,

- L'Organisation Syndicale **FO** de l'UES AKKODIS, représentée par **Monsieur Marc VICENS**,
  En sa qualité de délégué syndical,

Dûment mandatés à l'effet des présentes

D'autre part.

DS MV

Initial AL Paraphe AP

DS

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Table des matières

Préambule 6
Article 1 – Champ d'application 7
Article 2 – Définitions 7
Article 3 – Principes directeurs de la politique seniors 7
Article 4 – Acteurs de la politique seniors 8
Article 5 – Accompagnement de la seconde partie de carrière 9
5.1. Entretien professionnel et entretien de développement 9
5.2. Bilan retraite personnalisé à partir de 45 ans 10
5.3. Entretien spécifique à partir de 58 ans 10
5.4. Entretien de parcours professionnel de mi carrière à 45 ans 10
Article 6 – Formation, employabilité et développement des compétences des salariés seniors 11
6.1. Accès à la formation 11
6.2. Mobilisation du CPF 11
6.3. VAE et certifications 12
6.4. Formation de préparation à la retraite à partir de 57 ans 12
Article 7 – Santé, prévention et qualité de vie au travail 12
7.1. Bilan de santé à partir de 50 ans 12
7.2. Bilan de santé complet tous les cinq ans 13
7.3. Sensibilisation santé et bien-être 13
7.4. Formation aux gestes qui sauvent 14
Article 8 – Transmission des savoirs, tutorat et formateur interne 14
8.1. Tutorat renforcé à partir de 59 ans 14
8.2. Formateur interne 15
8.3. Mentorat et vis-ma-vie 15
Article 9 – Mécénat de compétences 15
9.1. Mécénat de compétences renforcé à partir de 59 ans 16
9.2. Mécénat de compétences à temps plein en dernière année de carrière 16
Article 10 – Le dispositif légal de la Retraite Progressive 17
10.1. Objectif du dispositif 17
10.2. Définition de la retraite progressive 17
10.3. Salariés éligibles 18
10.4. Quotité de travail possible 18
10.5. Procédure de demande auprès de l'employeur 19
10.6. Examen de la demande par l'entreprise et réponse 19
10.7. Formalisation par avenant au contrat de travail 20

DS

DS MV Initial AL Paraphe AP

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

10.8. Démarches auprès des caisses de retraite 20
10.9. Rémunération et pension pendant la retraite progressive 20
10.10. Cotisations retraite et acquisition de droits 21
10.11. Changement de situation 21
10.12. Fin du dispositif 22
Article 11 – Aménagement du temps partiel en fin de carrière 22
11.1. Accès au temps partiel à partir de 57 ans 22
11.2. Maintien de l'assiette des cotisations retraite 23
Article 12 – Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en dispense totale d'activité 23
12.1. Objet du dispositif 23
12.2. Conditions d'éligibilité 24
12.3. Pourcentage de conversion 24
12.4. Positionnement de la dispense 24
12.5. Régime de la période de dispense 24
12.6. Non-cumul 25
Article 13 – CET fin de carrière 25
13.1. Objet 25
13.2. Utilisation du CET en fin de carrière 25
13.3. Articulation avec les autres dispositifs 25
Article 14 – Préparation du départ à la retraite 26
14.1. Réunion collective d'information à partir de 55 ans 26
Article 15 – Mutuelle d'entreprise 27
Article 16 – Suivi de l'accord et indicateurs 28
16.1. Commission de suivi et missions de la commission 28
16.2. Indicateurs de suivi 28
Article 17 – Information et communication 29
Article 18 – Données personnelles et confidentialité 30
Article 19 – Durée de l'accord 30
Article 20 – Clause de rendez-vous 30
Article 21 – Révision 30
Article 22 – Dépôt et publicité 31

DS MV

Initial AL Paraphe AP

DS

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Préambule

Dans un contexte d'évolution continue des métiers, des technologies, des organisations du travail et des attentes des salariés en matière de parcours professionnel, AKKODIS souhaite inscrire l'accompagnement des salariés seniors dans une démarche structurée, anticipée et socialement responsable.

Le présent accord a pour objet de définir un cadre spécifique dédié aux salariés seniors et aux salariés en fin de carrière, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences, la transmission des savoirs, la prévention de l'usure professionnelle, l'aménagement progressif de l'activité et la préparation du départ à la retraite.

Les parties rappellent que l'âge ne saurait constituer un critère de différenciation défavorable dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à l'évolution professionnelle ou à la reconnaissance de la contribution individuelle. Elles affirment leur volonté commune de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, à l'ancienneté ou à la fin de carrière, et de valoriser l'expérience professionnelle comme un levier de performance, de transmission et de cohésion intergénérationnelle.

En application de la loi relative aux salariés expérimentés du 24 octobre 2025, les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, dès lors qu'ils sont dotés d'une section syndicale représentative, sont tenus d'engager une négociation portant sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, au regard des enjeux liés à l'âge.

Le présent accord fait suite à 5 réunions avec les organisations syndicales de l'UES AKKODIS les 4 et 11 juin 2026, 1er, 9 et 30 Juillet 2026, et s'inscrit dans la continuité du dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers applicable au sein de l'UES AKKODIS, tout en constituant un accord dédié à la politique seniors.

Etant rappelé que vient d'être conclu un plan d'épargne retraite collectif (signé le 4 mai 2026)

Il poursuit notamment les objectifs suivants :

- Assurer le maintien dans l'emploi des salariés seniors ;
- Développer l'employabilité des salariés seniors, notamment au regard des transformations des métiers ;
- Permettre aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel jusqu'à la fin de leur carrière ;
- Favoriser la transmission des compétences clés et des savoir-faire ;
- Accompagner les salariés qui le souhaitent dans une réduction progressive ou une cessation anticipée d'activité ;
- Préparer le départ à la retraite dans de bonnes conditions ;
- Maintenir un lien avec les salariés après leur départ, lorsqu'ils le souhaitent.

DS MV

DS

Initial AL Paraphe AP

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES AKKODIS titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, sous réserve des conditions spécifiques d'éligibilité prévues pour chacun des dispositifs.

Les dispositions relatives à l'aménagement de la fin de carrière, à la réduction progressive d'activité, à la conversion de l'indemnité de départ à la retraite et au mécénat de compétences à temps plein sont réservées aux salariés remplissant les conditions précisées dans les articles correspondants.

Article 2 – Définitions

- **Salariés seniors**

Sont considérés comme salariés seniors, au sens du présent accord, les salariés âgés de 55 ans et plus.
Toutefois, certaines mesures sont ouvertes à partir de 45 ans et 50 ans.

- **Fin de carrière**

La fin de carrière désigne la période au cours de laquelle le salarié prépare la transition entre l'activité professionnelle et la retraite. Elle peut donner lieu, selon la situation du salarié et les dispositifs mobilisés, à un entretien spécifique, à une formation de préparation à la retraite, à une réduction progressive d'activité, à une dispense totale d'activité ou à un mécénat de compétences à temps plein.

Article 3 – Principes directeurs de la politique seniors

La politique seniors repose sur les principes suivants.

- **Volontariat**

Les dispositifs individuels prévus par le présent accord reposent sur une démarche volontaire du salarié, sauf lorsqu'ils consistent en une information collective ou une communication générale.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, discriminé ou défavorisé en raison de son choix de solliciter ou de ne pas solliciter un dispositif prévu par le présent accord.

- **Anticipation**

Les parties entendent privilégier une logique d'anticipation, permettant d'aborder les questions de carrière, de santé, de compétences, d'organisation du travail et de retraite suffisamment en amont.

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Cette anticipation repose notamment sur les entretiens professionnels, les entretiens de développement, les People Reviews, les outils de visualisation des compétences, les échanges avec les référents RH et les dispositifs spécifiques de fin de carrière.

– Maintien dans l'emploi et employabilité

AKKODIS veille au maintien de la capacité des salariés seniors à occuper un emploi, au regard de l'évolution des métiers, des technologies, des organisations et des besoins clients.
Une attention particulière est portée aux salariés seniors qui n'auraient pas bénéficié d'actions de formation sur le temps de travail depuis plus de trois ans.

– Non-discrimination et lutte contre l'âgisme

AKKODIS s'engage à sensibiliser les managers, les équipes RH et les salariés à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge. Les communications internes valoriseront les parcours expérimentés, les rôles modèles et les contributions des salariés seniors à la performance collective.

- **Transmission intergénérationnelle**

L'expérience professionnelle constitue un actif collectif. Les principes de tutorat, de formation interne, de mentorat, de vis-ma-vie et de mécénat de compétences doivent permettre aux salariés seniors de transmettre leurs savoirs et de contribuer à la montée en compétences des autres salariés.

Article 4 – Acteurs de la politique seniors

– **Le salarié**

Le salarié est acteur de son parcours professionnel. Il peut solliciter les dispositifs prévus par le présent accord auprès de son manager et/ou de son référent RH, selon les modalités prévues.

Il prépare les entretiens auxquels il participe, exprime ses souhaits d'évolution, de formation, de mobilité, d'aménagement de son activité ou de préparation à la retraite, et fournit les justificatifs nécessaires lorsque le dispositif sollicité le requiert.

– **Le manager**

Le manager contribue au maintien dans l'emploi et au développement professionnel des salariés seniors. Il veille à :

- Identifier les besoins de développement des compétences ;
- Accompagner les souhaits de mobilité ou d'évolution professionnelle ;
- Adapter, lorsque cela est nécessaire et possible, l'organisation du travail ;
- Faciliter les actions de formation ;

DS

DS

Initial Paraphe

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- Organiser la transmission des compétences ;
- Tenir compte des missions de tutorat ou de formateur interne dans la charge de travail.
- Conformément aux dispositions applicables en matière de télétravail au sein de l'entreprise, les demandes formulées par les salariés âgés de 55 ans et plus seront examinées avec une attention particulière, afin de favoriser, lorsque l'organisation de l'activité le permet, l'aménagement de leurs conditions de travail. Il est rappelé que toute réponse négative devra faire l'objet d'un retour écrit motivé. En cas de litige sur ce point, les voies de recours habituelles peuvent être mise en œuvre : sollicitation de la voie hiérarchique ou du service Ressources Humaines.

Un module de formation à destination des managers sera mis en place visant à les accompagner dans le management intergénérationnel et spécifiquement s'agissant des séniors. Pourront notamment être abordées les thématiques suivantes :

- Concilier aspirations des collaborateurs et objectifs d'entreprise en fonction des générations.
- Tenir compte des spécificités de chaque génération.
- Faire de la dimension intergénérationnelle un facteur de succès et une valeur ajoutée stratégique.

– **La Direction des Ressources Humaines**

La Direction des Ressources Humaines informe, conseille et accompagne les salariés et les managers dans la mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord.

Elle est garante de la bonne application de l'accord, de l'examen des demandes individuelles et du suivi des indicateurs associés à la politique seniors.

Article 5 – Accompagnement de la seconde partie de carrière

5.1. Entretien professionnel et entretien de développement

Les salariés seniors bénéficient des entretiens professionnels et dispositifs de développement applicables au sein d'AKKODIS.

Ces entretiens permettent notamment :

- d'identifier les souhaits d'évolution professionnelle ;
- d'évoquer les besoins de formation ;
- d'aborder les perspectives de mobilité fonctionnelle ou géographique ;
- d'identifier les compétences à maintenir, renforcer ou transmettre ;
- de préparer, le cas échéant, une évolution du temps de travail ou une transition vers la retraite.

DS MV

DS

Initial Paraphe

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

5.2. Bilan retraite personnalisé à partir de 45 ans

Tout salarié âgé de 45 ans et plus peut bénéficier, sur demande, d'un point individuel sur sa situation et anticiper sa seconde partie de carrière.

Ce bilan vise à permettre au salarié de mieux comprendre sa situation individuelle, d'identifier les étapes de préparation de sa fin de carrière et de disposer d'une information personnalisée sur ses droits.

Ce bilan est assuré par l'organisme retraite auprès duquel l'Entreprise cotise.

Cette information est disponible sur l'intranet.

5.3. Entretien spécifique à partir de 58 ans

À partir de 58 ans, tout salarié se verra proposer un entretien spécifique de fin de carrière avec son référent RH et, le cas échéant, son manager.

Cet entretien a pour objet :

- De présenter les dispositifs de fin de carrière existants dans l'entreprise ;
- D'échanger sur les souhaits du salarié en matière d'activité, de formation, de mobilité ou de transmission ;
- D'identifier les éventuelles actions d'accompagnement ;
- D'orienter le salarié vers les dispositifs de préparation à la retraite ;
- D'examiner, lorsque le salarié le souhaite, les modalités d'aménagement progressif de son activité.

L'entretien donne lieu à une synthèse partagée avec le salarié, sans préjudice du respect de la confidentialité des informations personnelles échangées.

5.4. Entretien de parcours professionnel de mi carrière à 45 ans

Il est rappelé que les salariés bénéficient d'une visite médicale de mi-carrière dans les conditions prévues par le Code du travail.

Cet examen médical spécifique est organisé au cours de l'année civile du 45ème anniversaire. Il vise notamment à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié. Le médecin du travail peut proposer par écrit des mesures individuelles d'aménagement.

À la suite de cette visite, un entretien de parcours professionnel de mi-carrière devra être organisé dans un délai de 2 mois conformément aux dispositions légales applicables, afin d'échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, ses besoins d'accompagnement, d'adaptation ou de formation, ainsi que sur les éventuels aménagements favorisant la poursuite de son parcours professionnel.

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

A l'issue de l'entretien, un compte-rendu formalise les échanges et récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des sujets abordés.

Article 6 – Formation, employabilité et développement des compétences des salariés seniors

6.1. Accès à la formation

Les salariés seniors accèdent aux dispositifs de formation dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

AKKODIS porte une attention particulière :

- Aux salariés seniors positionnés sur des métiers en transformation ;
- Aux salariés seniors n'ayant pas bénéficié d'action de formation sur le temps de travail depuis plus de trois ans ;
- Aux salariés seniors souhaitant renforcer leur employabilité ou préparer une mobilité interne ;
- Aux salariés seniors souhaitant transmettre leurs compétences, notamment via des rôles de tuteur ou de formateur interne.

6.2. Mobilisation du CPF

Lorsque le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation pour une formation entrant dans les orientations de l'entreprise ou contribuant à son employabilité, AKKODIS prend en charge la participation financière obligatoire due par le salarié, selon les règles applicables au sein de l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 57 ans et plus, une prestation de conseil et d'accompagnement à l'utilisation du CPF peut être proposée. Lorsqu'elle est validée, cette prestation est prise en charge par l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 57 ans et plus, le compte CPF peut être abondé par l'entreprise dans la limite maximale de 3 000 euros, dans le respect de la législation en vigueur et sur validation de la Direction des Ressources Humaines selon les critères suivants :

- Que la formation soit cohérente entre le projet professionnel du salarié et les orientations de l'entreprise ;
- Que le salarié ait bénéficié de la prestation de conseil préalable ;

Il est rappelé à toutes fins utiles :

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- Que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire ;
- Et que les droits au CPF sont définitivement perdus lors du départ à la retraite ou à partir de 67 ans au jour des présentes.

6.3. VAE et certifications

Les salariés seniors peuvent bénéficier des dispositifs applicables en matière de Validation des Acquis de l'Expérience, de certifications et de reconnaissance des compétences.

Lorsque la VAE ou la certification est en lien avec les métiers ou les enjeux d'AKKODIS, les mesures de prise en charge et de reconnaissance prévues par les accords et politiques internes applicables peuvent être mobilisées.

6.4. Formation de préparation à la retraite à partir de 57 ans

À partir de 57 ans, tout salarié bénéficie d'une formation de préparation à la retraite sur demande.

Cette formation (*à choisir parmi les formations disponibles*) se déroule sur le temps de travail et a pour objet d'accompagner le salarié dans la projection vers une nouvelle étape de vie, en abordant notamment les dimensions administratives, financières, sociales, personnelles et de prévention santé liées au passage à la retraite.

La demande est formulée auprès du référent RH. Elle est examinée au regard du calendrier de formation, des disponibilités de l'organisme retenu et de l'organisation de l'activité.

La liste des formations disponibles est accessible sur l'outil dédié aux formations : training square (au jour des présentes). Le coût de cette formation est à la charge de l'Entreprise.

Article 7 – Santé, prévention et qualité de vie au travail

7.1. Bilan de santé à partir de 50 ans

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une demi-journée d'absence autorisée rémunérée tous les trois ans afin de réaliser un bilan de santé ou un bilan de prévention médico-psycho-sociale proposé par un organisme partenaire, notamment l'AGIRC-ARRCO.

Ce bilan peut comprendre, selon les modalités de l'organisme partenaire :

- Un temps d'échange médical ;
- Un temps d'échange psychologique et social ;
- Des préconisations de prévention ;
- Un suivi complémentaire lorsque cela est nécessaire.

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Les salariés concernés reçoivent une information par mail précisant les modalités pratiques de recours au dispositif et de pose de la demi-journée d'absence autorisée. *(Une fois la demande validée, l'absence doit être saisie par le salarié en amont de son départ en RDV sur l'outil dédié / Motif : Bilan Santé Séniors)*

7.2. Bilan de santé complet tous les cinq ans

Les salariés âgés de 45 ans et plus peuvent également bénéficier, tous les cinq ans, d'une journée d'absence autorisée rémunérée afin de réaliser un bilan de santé complet.

Votre caisse d'Assurance maladie peut vous inviter, à son initiative, à vous inscrire à un examen de prévention en santé.
Les salariés n'ayant pas reçu d'information/convocation à ce dispositif peuvent contacter leur caisse de rattachement pour demander à en bénéficier.

Une convocation sera alors adressée aux salariés précisant :

- La date
- Le lieu
- Et l'heure de l'examen.

La journée d'absence autorisée sera validée sur présentation de ladite convocation et à saisir par les salariés sur l'outil dédié à la saisie des absences en amont de leur absence.

Il est précisé que l'employeur ne peut être à l'initiative du déclenchement de cette disposition.

7.3. Sensibilisation santé et bien-être

AKKODIS met en place des actions d'information et de sensibilisation adaptées aux enjeux de santé et de bien-être des salariés seniors.

Ces actions peuvent notamment porter sur :

- La prévention de l'usure professionnelle ;
- La santé physique et mentale ;
- La prévention des risques psychosociaux ;
- Les situations de ménopause ou d'andropause ;
- Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement disponibles.

Dans ce cadre, il est rappelé que les salariés peuvent bénéficier, au jour des présentes, des prestations proposées par API Services, dispositif d'assistance, d'écoute et de conseil social mis à leur disposition.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Ce service d'action sociale constitue un appui destiné à accompagner les salariés rencontrant des difficultés d'ordre personnel, social, administratif ou professionnel. Son intervention porte notamment sur les domaines suivants :

- L'information sur les aides financières mobilisables ;
- L'information relative à l'accès aux soins médicaux ainsi qu'aux dispositifs d'aide liés aux complémentaires santé ;
- L'information sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- L'accompagnement dans la réalisation de démarches administratives ;
- L'écoute et le soutien psychologique ;
- La proposition, le cas échéant, d'aides individuelles ou collectives adaptées aux situations rencontrées.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de prévention, d'accompagnement et de soutien des salariés, en complément des dispositifs existants au sein de l'entreprise.

De la même manière, une attention particulière sera portée sur la situation de santé du collaborateur, notamment en cas de mission en grand déplacement. Le cas échéant, les conditions de réalisation de ces missions pourront être adaptées afin de tenir compte de son état de santé, dans le respect des préconisations du médecin du travail et des exigences liées à l'activité.

7.4. Formation aux gestes qui sauvent

Conformément aux dispositions légales, avant leur départ à la retraite (à partir de 60 ans), Les salariés peuvent bénéficier s'ils le souhaitent d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

La demande de formation devra être adressée au service Ressources Humaines.

Des sessions seront également organisées par nos services de prévention sur nos principaux sites.

Article 8 – Transmission des savoirs, tutorat et formateur interne

8.1. Tutorat renforcé à partir de 59 ans

Les salariés âgés de 59 ans et plus peuvent, sur la base du volontariat et après validation du manager et du référent RH, consacrer jusqu'à 20 % de leur temps de travail effectif à une mission de tutorat.

Cette mission vise à :

- Transmettre les compétences acquises ;

DS

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- Sécuriser les passations de poste ;
- Favoriser l'intégration ou la montée en compétences d'autres salariés ;
- Préserver les compétences clés de l'entreprise ;
- Contribuer à la continuité de service.

Le manager tient compte du temps consacré au tutorat dans l'organisation de la charge de travail du salarié concerné.

8.2. Formateur interne

Les salariés seniors peuvent candidater au dispositif de formateur interne, dans les conditions applicables au sein d'AKKODIS.

Lorsqu'un salarié senior intervient comme formateur interne, les règles relatives à la validation, à la labellisation, au pilotage par le service formation et à l'éventuelle prime de formation sont celles prévues par les dispositifs internes applicables.

8.3. Mentorat et vis-ma-vie

AKKODIS encourage les principes de mentorat, de partage d'expérience et de vis-ma-vie permettant de favoriser les échanges intergénérationnels.

Ces principes peuvent être mobilisés :

- Dans le cadre d'un projet de mobilité, notamment au sein du groupe (TAG);
- Pour accompagner un salarié nouvellement intégré ;
- Pour favoriser la découverte d'un métier ;
- Pour préparer une transmission de compétences ;
- Pour valoriser les parcours expérimentés.

Article 9 – Mécénat de compétences

La Fondation The Adecco Group encourage l'engagement des collaborateurs du Groupe pour des causes d'intérêt général afin de contribuer à un avenir du travail plus inclusif.

Créée en 2002, elle contribue à l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi. Pour cela elle s'appuie sur deux piliers :

- Des soutiens :
    - Financiers auprès d'associations contribuant à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi

DS

DS

Initial

Paraphe

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- En compétences de la part des collaborateurs du Groupe auprès d'associations partenaires

- Des travaux d'études et d'analyse pour comprendre les freins rencontrés par les personnes en difficulté sur le marché du travail.

Les associations soutenues doivent participer à la mission de la Fondation. Elles doivent :

- Agir au niveau local pour l'insertion professionnelle des personnes les plus fragiles
- Être d'intérêt général
- Être éligibles au mécénat, et permettre la mise en place d'actions de mécénat de compétences en plus du mécénat financier.

Les salariés souhaitant s'engager dans une cette démarche peuvent également proposer une association à référencer à un correspondant local dont les coordonnées sont accessibles via l'intranet.

9.1. Mécénat de compétences renforcé à partir de 59 ans

À partir de 59 ans, les salariés peuvent bénéficier, sous réserve des conditions applicables au sein de l'entreprise, de quatre jours de mécénat de compétences par an.

Ce dispositif permet au salarié de mettre ses compétences au service de la Fondation The Adecco Group ou d'une association référencée par la fondation, tout en restant salarié de l'entreprise.

9.2. Mécénat de compétences à temps plein en dernière année de carrière

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de s'engager dans un projet associatif ou d'intérêt général en fin de carrière, AKKODIS met en place un dispositif de mécénat de compétences à temps plein.

Ce dispositif est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes et sous réserve d'un accord de son manager :

- Être à un an de leur départ à la retraite à taux plein ;
- Avoir déjà effectué une mission de mécénat de compétence avec la fondation (*quelle que soit sa durée)*.
- S'engager à partir à la retraite à l'issue de la période de mécénat ;
- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans au sein du Groupe au démarrage du dispositif ;
- Respecter un délai de prévenance de six mois avant le démarrage du dispositif ;
- Candidater avec succès auprès d'une association référencée par la Fondation The Adecco Group ou auprès de la Fondation elle-même. Il est également possible de proposer des associations au référencement.

DS

DS

Initial

Paraphe

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

La mise en œuvre du mécénat de compétences à temps plein donne lieu à la conclusion d'une convention tripartite entre le salarié, AKKODIS et l'organisme d'accueil, ainsi qu'à un avenant au contrat de travail précisant les conditions de la mise à disposition.

Pendant la période de mécénat à temps plein :

- Le salarié demeure rémunéré par AKKODIS ;
- La rémunération fixe est maintenue ;
- Les avantages sociaux sont maintenus, sous réserve des règles applicables ;
- Le salarié conserve ses droits aux congés payés, RTT et CET selon les règles applicables.

Article 10 – Le dispositif légal de la Retraite Progressive

10.1. Objectif du dispositif

La retraite progressive constitue un dispositif légal permettant aux salariés en fin de carrière de réduire leur activité professionnelle, tout en percevant une fraction de leurs pensions de retraite de base et complémentaires.

Ce dispositif permet au salarié de poursuivre son activité à temps partiel ou à temps réduit, tout en continuant à cotiser pour sa retraite et à acquérir de nouveaux droits jusqu'à la liquidation définitive de sa pension.

L'entreprise s'engage à favoriser, lorsque les conditions légales sont réunies et lorsque l'organisation de l'activité le permet, le recours à la retraite progressive comme outil d'aménagement de la fin de carrière.

À ce titre, l'entreprise veillera à :

- Informer les salariés concernés de l'existence du dispositif ;
- Examiner les demandes de manière individualisée ;
- Rechercher, lorsque cela est possible, une organisation compatible avec la réduction d'activité souhaitée ;
- Adapter la charge de travail à la quotité effectivement travaillée ;
- Accompagner les managers dans l'organisation des situations de retraite progressive.

10.2. Définition de la retraite progressive

La retraite progressive permet à un salarié remplissant les conditions légales de travailler à temps partiel ou à temps réduit, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

La fraction de pension versée correspond à la part d'activité non travaillée. À titre d'exemple, un salarié exerçant son activité à hauteur de 60 % d'un temps complet peut percevoir 40 % de sa pension de retraite provisoire.

Lorsque le salarié liquide définitivement sa retraite, sa pension est recalculée en tenant compte des droits acquis pendant la période de retraite progressive.

10.3. Salariés éligibles

Peuvent solliciter le bénéfice de la retraite progressive les salariés remplissant les conditions légales en vigueur.

À la date de signature du présent accord, le dispositif est notamment ouvert aux salariés remplissant les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 60 ans ;
- Justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres auprès d'un ou plusieurs régimes de retraite de base ;
- Exercer une activité à temps partiel ou à temps réduit comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, notamment les salariés en forfait jours, la réduction d'activité s'apprécie par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours ou demi-journées.

Le bénéfice du dispositif reste subordonné au respect des conditions légales et réglementaires applicables au moment de la demande.

10.4. Quotité de travail possible

Dans le cadre de la retraite progressive, le salarié peut solliciter une réduction de son temps de travail dans les limites prévues par la réglementation, soit une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet.

La quotité de travail est définie en concertation entre le salarié, le manager et la Direction des Ressources Humaines, en tenant compte :

- Du souhait exprimé par le salarié ;
- Des contraintes opérationnelles de l'activité ;
- De l'organisation du service ou du projet ;
- Des engagements clients ;
- De la continuité d'activité ;
- De la possibilité d'adapter la charge de travail à la quotité retenue.

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Pour les salariés en forfait jours, la réduction d'activité donne lieu à une adaptation du nombre de jours travaillés sur l'année, dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles applicables.

10.5. Procédure de demande auprès de l'employeur

Le salarié souhaitant bénéficier d'un passage à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre d'une retraite progressive adresse sa demande à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à la demande.

La demande doit préciser :

- La date souhaitée de passage à temps partiel ou à temps réduit ;
- La quotité de travail souhaitée ;
- Le cas échéant, la répartition souhaitée du temps de travail ;
- Les éléments permettant d'apprécier son éligibilité au dispositif.

La demande doit être transmise au moins deux mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif.

L'employeur répond au salarié dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. À défaut de réponse écrite et motivée dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

10.6. Examen de la demande par l'entreprise et réponse

L'entreprise s'engage à examiner avec attention chaque demande de retraite progressive, dans une logique d'accompagnement individualisé de la fin de carrière.

L'examen de la demande associe la Direction des Ressources Humaines, le manager et, le cas échéant, les fonctions opérationnelles concernées.

L'analyse porte notamment sur :

- L'éligibilité du salarié au dispositif ;
- La quotité de travail demandée ;
- La compatibilité de l'organisation proposée avec l'activité de l'entreprise ;
- Les conséquences sur la continuité du service, du projet ou de la mission client ;
- L'adaptation possible de la charge de travail ;
- Les éventuelles difficultés de remplacement ou de réorganisation du poste.

L'employeur notifie sa réponse au salarié par écrit dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

En cas d'acceptation, les modalités de passage à temps partiel ou à temps réduit sont formalisées par avenant au contrat de travail.

En cas de refus, celui-ci doit être écrit et motivé. Le refus ne peut être fondé que sur l'incompatibilité de la durée de travail demandée avec l'activité économique de l'entreprise.

La motivation du refus précise notamment les conséquences de la réduction d'activité demandée sur la continuité de l'activité, du service ou du projet, ainsi que, le cas échéant, les difficultés objectives de remplacement ou de réorganisation du poste concerné.

10.7. Formalisation par avenant au contrat de travail

Lorsque la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail est établi préalablement à la mise en œuvre de la retraite progressive.

Cet avenant précise notamment :

- La date de début du passage à temps partiel ou à temps réduit ;
- La quotité de travail retenue ;
- La répartition du temps de travail ;
- La rémunération correspondant à la nouvelle durée de travail ;
- Les modalités éventuelles de réexamen de la situation ;
- Les conditions de retour ou d'évolution de la quotité de travail, dans le respect des règles applicables à la retraite progressive.

Pour les salariés en forfait jours, l'avenant précise le nombre de jours travaillés correspondant à la quotité retenue ainsi que les modalités d'organisation de l'activité.

10.8. Démarches auprès des caisses de retraite

Le salarié demeure responsable de ses démarches auprès de ses caisses de retraite afin d'obtenir le bénéfice effectif de la retraite progressive.

L'entreprise remet au salarié, dans les meilleurs délais, les documents employeur nécessaires à la constitution de son dossier, notamment l'attestation employeur relative à la retraite progressive.

La demande de retraite progressive auprès des caisses de retraite peut être effectuée par le salarié via son compte retraite, selon les modalités définies par les organismes compétents.

10.9. Rémunération et pension pendant la retraite progressive

Pendant la période de retraite progressive, le salarié perçoit :

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- Sa rémunération d'activité correspondant à sa durée de travail à temps partiel ou à temps réduit ;
- Une fraction de sa pension de retraite provisoire, versée par les caisses de retraite compétentes.

La fraction de pension versée est déterminée par les caisses de retraite en fonction de la quotité de travail du salarié. Elle correspond en principe à la différence entre 100 % et la quotité de travail réalisée.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié travaillant à 80 % peut percevoir 20 % de sa pension provisoire, tandis qu'un salarié travaillant à 60 % peut percevoir 40 % de sa pension provisoire.

10.10. Cotisations retraite et acquisition de droits

Pour les salariés qui bénéficient du dispositif de retraite progressive et qui en formulent la demande, l'assiette des cotisations patronales destinées à financer l'assurance vieillesse et la retraite complémentaire, sera maintenue et donc prise en charge par l'employeur à hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein, ce jusqu'à la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, jusqu'au retour du salarié à temps plein. L'assiette des cotisations salariales sera également maintenue, à la charge des salariés.

Les modalités de mise en œuvre d'une éventuelle surcotisation sont examinées avec la Direction des Ressources Humaines, sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Tous les salariés intéressés par ce dispositif pourront demander une simulation écrite avant une éventuelle mise en œuvre.

10.11. Changement de situation

Le salarié bénéficiant d'une retraite progressive s'engage à informer l'entreprise de tout changement susceptible d'avoir un impact sur le maintien du dispositif, notamment en cas de modification de sa durée de travail, de changement d'activité, de reprise d'activité à temps complet ou de liquidation définitive de sa retraite.

Toute modification de la quotité de travail doit faire l'objet d'un examen préalable par l'entreprise et, le cas échéant, d'un avenant au contrat de travail.

Le salarié reste également tenu d'informer ses caisses de retraite de tout changement de situation, conformément aux règles applicables.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

10.12. Fin du dispositif

La retraite progressive prend fin notamment en cas de liquidation définitive de la retraite par le salarié, de reprise d'une activité à temps complet ou lorsque les conditions légales du dispositif ne sont plus réunies.

Lors de la liquidation définitive de la retraite, la pension complète du salarié est recalculée par les caisses de retraite en tenant compte des droits acquis pendant la période de retraite progressive.

Exemple de calcul dans le cadre de la retraite progressive de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Le salaire de référence correspond au salaire prenant en compte les périodes contractuelles à temps plein et temps partiel sur toute la durée du contrat.
Un salarié, dont le salaire à temps plein est de 4000 euros, qui a travaillé 14 ans dans l'entreprise (11 ans à temps plein et 3 ans à mi-temps, en fin de carrière, dans le cadre d'une retraite progressive).
Dans les conditions ci-dessus, le salaire de référence sera :

Temps contractuel moyen :
- *Du 01/07/2012 au 31/03/2026 : 165 mois à 151.67h*
- *Du 01/04/2026 au 30/06/2026 : 3 mois à 75.83h*

Soit un temps contractuel moyen de 150.33h

*Ainsi le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera de 4000 / 151.67 * 150.33 = 3964.66€*

Le salaire retenu le plus favorable entre le calcul ci-dessus et le sal moyen des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 11 – Aménagement du temps partiel en fin de carrière

11.1. Accès au temps partiel à partir de 57 ans

Dans le cadre de l'aménagement de la fin de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite, les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent demander à accéder à un temps partiel.

La demande est formulée par écrit auprès du manager et du référent RH. Elle est examinée au regard :

- Des contraintes d'activité ;
- Des contraintes clients ;
- De la nature du poste occupé ;
- Des possibilités d'organisation du collectif de travail ;
- Des besoins de transmission de compétences ;
- Des postes disponibles, le cas échéant.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

En cas de refus, celui-ci est motivé. Le salarié peut demander un nouvel examen de sa situation conjointement avec son manager et son référent RH.

11.2. Maintien de l'assiette des cotisations retraite

Pour les salariés âgés de 57 ans et plus bénéficiant, au titre du présent accord, d'un passage à temps partiel correspondant au moins à 50 % d'un temps plein, l'assiette des cotisations patronales destinées à financer l'assurance vieillesse et la retraite complémentaire est maintenue à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein.

Cette disposition est également applicable dans le cadre de la retraite progressive prévue en article 10.

Le différentiel de cotisations patronales est pris en charge par l'employeur.

L'assiette des cotisations salariales est également maintenue, la part salariale correspondante restant à la charge du salarié, conformément aux règles applicables.

Exemple : Quand un salarié demande sa retraite progressive à 50% et qu'il souhaite continuer à cotiser à 100% pour ses cotisations retraite ; c'est à la fois le salarié et l'employeur qui cotisent sur une base à temps plein. Exemple pour un salaire à temps plein de 2 000 euros et une retraite progressive à 50%, en paie le salarié est payé 1 000 euros brut. Les cotisations retraite sont sur une base de 2 000 euros à la fois pour la cotisation salarié et la cotisation employeur.

Ce maintien s'applique jusqu'à la rupture du contrat de travail, jusqu'au départ à la retraite ou, le cas échéant, jusqu'au retour du salarié à temps plein, selon les conditions fixées par l'avenant au contrat de travail.

Le passage à temps partiel, après accord des parties, donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

AKKODIS s'engage, dans ce cadre, à ne pas ajouter de clauses nouvelles étrangères au changement de durée du travail, sauf disposition rendue nécessaire par l'organisation du temps de travail ou par la réglementation applicable.

Article 12 – Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en dispense totale d'activité

12.1. Objet du dispositif

Afin de permettre au salarié qui le souhaite d'anticiper la cessation de son activité professionnelle avant son départ à la retraite, il peut demander à convertir une partie de son indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, selon le calcul le plus favorable, en jours non travaillés et payés.

DS

DS

Initial Paraphe

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Ce dispositif permet une dispense totale d'activité avant le départ à la retraite.

12.2. Conditions d'éligibilité

Le dispositif est ouvert au salarié qui :

- Peut bénéficier d'une retraite à taux plein au terme de la dispense d'activité ;
- S'engage à partir à la retraite à l'issue de la période de dispense ;
- Formule sa demande par écrit au moins six mois avant le démarrage souhaité de la dispense;
- Précise le pourcentage de conversion souhaité ;
- Confirme sa date de départ à la retraite.

Tout salarié intéressé pourra demander une simulation avant de s'engager et formaliser sa demande.

12.3. Pourcentage de conversion

Le salarié peut transformer jusqu'à 75 % du montant brut estimé de son indemnité de départ à la retraite en dispense totale d'activité.

Le montant brut estimé est calculé sur la base de la date prévisionnelle de départ à la retraite et du salaire moyen de référence connu au moment de la demande.

12.4. Positionnement de la dispense

Les jours issus de la conversion sont obligatoirement positionnés juste avant le départ à la retraite, après :

- Épuisement des congés payés ;
- Épuisement des JRTT ;
- Utilisation des jours disponibles au CET, lorsque le salarié souhaite les mobiliser ;
- Exécution du préavis de départ à la retraite.

12.5. Régime de la période de dispense

Pendant la période de dispense totale d'activité, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié est rémunéré selon les modalités fixées dans l'avenant ou l'accord individuel de mise en œuvre.

Pendant cette période, le salarié n'acquiert pas de congés payés ni de JRTT et ne bénéficie pas des titres-restaurant. Il continue à bénéficier des garanties de frais de santé et de

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

prévoyance dans les conditions applicables, sous réserve du paiement des cotisations correspondantes.

Les jours non utilisés à la date du départ à la retraite sont reconvertis en euros et versés dans le solde de l'indemnité de départ à la retraite.

12.6. Non-cumul

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le dispositif de mécénat de compétences à temps plein ou avec la retraite progressive.

Article 13 – CET fin de carrière

13.1. Objet

Le Compte Épargne-Temps peut constituer un outil d'accompagnement de la fin de carrière, permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou d'aménager sa transition vers la cessation d'activité.

Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve des stipulations de l'accord CET applicable au sein de l'UES AKKODIS.

13.2. Utilisation du CET en fin de carrière

À partir de 55 ans le salarié peut demander à utiliser les droits épargnés sur son CET afin d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire son activité en fin de carrière, dans les conditions prévues par l'accord CET applicable.

La demande est formulée auprès du référent RH selon les modalités de gestion du CET.

13.3. Articulation avec les autres dispositifs

L'utilisation du CET peut précéder une dispense totale d'activité ou un départ à la retraite.

Elle peut être articulée avec les congés payés, les JRTT / JRS, COR (contrepartie obligatoire en repos), RCR (repos compensateur de remplacement) … le préavis / délai de prévenance et les autres dispositifs de fin de carrière, afin de sécuriser le calendrier de sortie du salarié.

Un rétroplanning est présenté en ce sens aux salariés concernés en amont de la validation définitive de la mise en place de ce dispositif.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Article 14 – Préparation du départ à la retraite

14.1. Réunion collective d'information à partir de 55 ans

Chaque année, AKKODIS propose aux salariés âgés de 55 ans et plus une réunion collective d'information sur la retraite. Ces temps de réunion sont rémunérés.

Cette réunion est animée par un organisme partenaire ou un intervenant compétent en matière de retraite complémentaire.

Elle a pour objet de présenter les informations clés nécessaires à la préparation du départ à la retraite, notamment :

- Les principes généraux du système de retraite ;
- Les démarches administratives ;
- Les points de vigilance dans la constitution du dossier ;
- Les dispositifs internes de fin de carrière ;
- Les interlocuteurs utiles.

14.2. Information individuelle

Les salariés peuvent solliciter leur référent RH afin d'être orientés vers les ressources disponibles et les organismes compétents.

Cette information ne se substitue pas aux démarches personnelles du salarié auprès des organismes de retraite, seuls compétents pour confirmer les droits individuels.

14.3. Reconnaissance du parcours au moment du départ

AKKODIS veille à ce que le départ à la retraite puisse être accompagné d'un temps de reconnaissance du parcours professionnel, dans le respect du souhait du salarié.

Ce temps peut prendre la forme d'un échange avec l'équipe, d'un message interne, d'un moment de convivialité ou de toute autre modalité adaptée.

14.4. Maintien du lien après le départ

Créé en 2014, le réseau Alumni est un département interne rattaché à la Présidence France du groupe TAG garantissant agilité, simplicité et absence de toute contrainte administrative. Son objectif : entretenir le lien entre les collaborateurs d'hier et ceux d'aujourd'hui, et faire vivre l'esprit et l'ADN The Adecco Group au-delà des parcours professionnels internes.

Les Alumni en chiffres :

DS

DS

Initial Paraphe

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- 2 250 membres, dont 85 % encore actifs professionnellement
- Près de 20 % ont moins de 40 ans, âge moyen : 46 ans
- Une diversité d'origine de BU : Adecco (53 %), Adecco Groupe France (20 %), Akkodis (6 %), Adia (5 %), LHH (6 %)

Les bureaux régionaux, animés par un correspondant Alumni, orchestrent des événements locaux, font vivre la communauté sur le terrain et soutiennent les interactions business et réseau.

Les collaborateurs du Groupe Adecco, peuvent :

- Relayer l'existence du réseau,
- Encourager les sortants à rejoindre le réseau Alumni,
- Participer aux événements,
- S'impliquer localement.

Un site internet des alumnis du groupe adecco est dédié : Réseau Alumni The Adecco Group

Les salariés partant à la retraite seront informés de la possibilité de rejoindre le dispositif Alumni ou une communauté d'anciens collaborateurs.

Ce dispositif vise à maintenir le lien avec l'entreprise, à favoriser la participation à certains événements et à permettre, le cas échéant, un engagement associatif ou de transmission.

Article 15 – Mutuelle d'entreprise

Lors du départ en retraite (qu'il soit volontaire ou à l'initiative de l'employeur à partir de l'âge légal de mise en retraite), le salarié futur retraité peut choisir de conserver sa couverture santé à titre individuel et à ses frais dans le cadre de la loi Evin.

A titre informatif au jour des présents et sous réserve des éventuelles évolution du régime, les tarifications sont les suivantes :

Retraités. 100% à charge de l'assuré. Pas de participation Employeur

	Structure de cotisations	Base de cotisation	Taux Régime général	Montant	Taux régime Alsace Moselle	Montant
Base	Ex Salariés -Année 1	PMSS	1.74%	69.67 €	1.39%	55.82 €
	Ex Salariés -Année 2	PMSS	2.17%	87.09 €	1.74%	69.78 €
	Ex Salariés -Année 3	PMSS	2.61%	104.51 €	2.09%	83.73 €
	Conjoint Niveau 1	PMSS	3.45%	138.17 €	2.76%	110.54 €
	Conjoint Niveau 2	PMSS	1.77%	71.04	1.42%	56.83 €
	Enfant	PMSS	1.47%	58.98	1.18%	47.36 €

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Option 1	Ex-salarié	PMSS	0.14%	5.65 €	0.14%	5.65 €
	Conjoint	PMSS	0.14%	5.65 €	0.14%	5.65 €
	Enfant	PMSS	0.08%	3.39 €	0.08%	3.39 €
Option 2	Ex-salarié	PMSS	0.26%	10.33 €	0.26%	10.33 €
	Conjoint	PMSS	0.26%	10.33 €	0.26%	10.33 €
	Enfant	PMSS	0.13%	5.17 €	0.13%	5.17 €

NB : à date, au-delà de la 3eme année les tarifs ne sont plus progressifs.

Article 16 – Suivi de l'accord et indicateurs

16.1. Commission de suivi et missions de la commission

Une commission de suivi du présent accord est mise en place.

Elle est composée de représentants de la Direction et de 3 représentants par organisations syndicales signataires de l'UES AKKODIS.

Elle se réunit une fois par an au second trimestre.

La commission de suivi a pour missions :

- De suivre le déploiement des dispositifs prévus par le présent accord ;
- D'analyser les indicateurs relatifs à l'emploi et aux parcours des salariés seniors ;
- D'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre ;
- De proposer, le cas échéant, des actions correctives ;
- De contribuer à l'amélioration de l'information des salariés et des managers.
- Peut tout au long de l'année solliciter l'entreprise pour la résolution de problèmes d'interprétations ou d'application de l'accord.

16.2. Indicateurs de suivi

Les indicateurs suivants sont présentés annuellement, lorsque les données sont disponibles et dans le respect des règles applicables en matière de protection des données personnelles.

Il est précisé que les tranches d'âge reprises seront identiques à celles présentées au diagnostic afin de pouvoir suivre l'évolution des indicateurs.

- Nombre et part de salariés âgés par tranches d'âge
- Nombre de temps pleins et temps partiels par tranches d'âge
- Nombre de salariés recrutés par tranches d'âge
- Taux de promotion des salariés de 50 ans et plus comparé au reste de l'effectif ;

DS MV

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

- Taux de départ des salariés, hors démission, des salariés de 55 ans et plus ;
- Nombre d'heures de formation suivies par les salariés de 50 ans et plus et de 55 ans et plus
- Nombre de salariés ayant mobilisé le dispositif CPF fin de carrière, VAE et bilan de compétence ;
- Nombre de salariés seniors n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de trois ans ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un passage à temps partiel fin de carrière ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien d'assiette de cotisations retraite ;
- Nombre de salariés ayant utilisé la conversion de l'indemnité de départ à la retraite en dispense d'activité ; (et idéalement nombre de jours convertis)
- Nombre de salariés ayant utilisé le CET en fin de carrière ;
- Nombre de salariés ayant mobilisé le dispositif de retraite progressive par quotité de travail
- Nombre de salariés seniors formateurs internes ;
- Nombre de jours de mécénat de compétences réalisés par des salariés seniors ;
- Nombre de mécénats de compétences à temps plein par âge ;
- Nombre de réunions d'informations sur la retraite
- Taux de sorties par tranches d'âges.
- Age des salariés qui ont un motif de sortie « départ à la retraite »
- Nombre de managers ayant suivi le module de formation visé à l'article 4 (Management intergénérationnel)
- Nombre d'entretiens de parcours professionnels et entretiens de performance réalisés
- Evaluation de satisfaction des participants aux formations
- Présentation des actions de sensibilisation santé et bien-être (nombre, thématiques abordées)

La ventilation H / F sera ajoutée aux indicateurs. Lorsque le suivi le prévoit ventilation du nombre de demandes vs refus

Article 17 – Information et communication

AKKODIS met à disposition des salariés une information claire et accessible sur les mesures prévues par le présent accord.

Cette information prendra la forme par exemple :

- D'une page dédiée sur l'intranet ;
- D'une FAQ ;
- De webinaires ou réunions d'information ;
- De supports à destination des managers et des équipes RH.
- D'une fiche de synthèse de tous les dispositifs

Une attention particulière est portée à la lisibilité des dispositifs afin que chaque salarié puisse identifier facilement les mesures auxquelles il peut prétendre.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Article 18 – Données personnelles et confidentialité

Les données personnelles traitées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord sont limitées à ce qui est nécessaire à l'examen des demandes, au suivi des dispositifs et à l'établissement des indicateurs.

Les informations relatives à la santé, à la situation familiale ou à la situation retraite du salarié sont traitées avec une vigilance particulière et dans le respect des règles applicables en matière de confidentialité et de protection des données personnelles.

Les entretiens individuels conduits dans le cadre du présent accord respectent la confidentialité des échanges.

Article 19 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

La date d'entrée en vigueur est fixée au 1er octobre 2026.

Il cessera automatiquement de produire effet à son terme, sauf révision, renouvellement ou conclusion d'un nouvel accord dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

Article 20 – Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard 6 mois avant le terme du présent accord afin d'examiner les conditions de son renouvellement, de son adaptation ou de son remplacement.

Article 21 – Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Toute demande de révision devra être formulée par écrit et préciser les dispositions dont la révision est sollicitée.

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Article 22 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Les salariés seront informés de son existence et de ses modalités d'accès par tout moyen approprié.

Fait à Villeurbanne, le 30 juillet 2026

Pour l'UES AKKODIS, M Arnault PICCOLI, DRH Adjoint

Signé par :
ARNAULT PICCOLI
05D45E5DC3FA41B...

Pour les Organisations syndicales représentatives :

Pour la CFTC, Vincent LOZE	Pour FO, Marc VICENS	Pour la CGT, Sophie BASINI	Pour la CFDT, Annick LAHALLE Vincent PLAINFOSSE
DocuSigned by: 6EC575350435432...	DocuSigned by: Marc Vicens E5EDFA161E14473...		Signed by: Annick LAHALLE 21D83AB50CC5422...

DS MV

DS

Initial AL Paraphe AP

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

Synthèse des principaux dispositifs par âge

Age / Situation	Dispositif	Objectif	Initiative	Interlocuteur principal	Organisme / Animateur	Validation	Temps accorde	Frequence
45 ans	Bilan retraite personnalise	Anticiper seconde partie de carriere	Salarie	RH	Organisme retraite partenaire	RH	Selon organisme	A la demande
	Bilan de sante complet	Prevention sante	Salarie/CPAM	RH	CPAM	RH	1 jour	Tous les 5 ans
50 ans et +	Bilan sante prévention	bilan d'évaluation et prévention médico-psycho-social	Salarie	RH	AGIRC-ARRCO	RH	1/2 jour	Tous les 3 ans
55 ans et +	Reunion information retraite	Informer sur droits retraite	RH	RH	Organisme retraite	RH	Temps rémunéré	Annuelle
	CET fin de carrière	Utiliser les droits épargnés pour aménager la fin de carrière	Salarié	RH	n/a	RH/manager	n/a	Selon la demande
57 ans et +	Formation préparation retraite	Préparer le départ en retraite	Salarie	RH	Organisme formation (liste sur training square)	RH	sur Temps de travail	Une fois
	Temps partiel fin de carrière (60% max)	Aménager l'activité avec maintien possible de l'assiette retraite à temps plein	Salarié	RH	n/a	RH et manager	n/a	Durée selon la demande
58 ans et +	Entretien spécifique fin de carrière	Faire un point RH/manager sur les dispositifs et souhaits du salarié	RH	RH	n/a	RH	Sur temps de travail	Une fois
59 ans et +	Tutorat / Formateur	Transmettre les compétences et sécuriser les passations	Salarié	RH et service formation	n/a	RH	Sur temps de travail	Selon la demande
	Mécénat de compétence	Réaliser jusqu'à 4 jours par an de mécénat de compétences	Salarié	RH	Fondation Group Adecco	RH/manager	Sur temps de travail	Max 4 jours/an

Docusign Envelope ID: BC64397C-0F4D-8102-825B-1F25C450D86D

60 ans et +	Retraite progressive	Fin de carrière progressive Réduire son activité en fin de carrière	Salarié	RH	RH/Caisse de retraite	RH	Selon quotité	Jusqu'à la retraite
Dernière année avant retraite taux plein	Mécénat de compétence à taux plein	Réaliser la dernière année de carrière au sein d'une association ou de la fondation	Salarié	RH	Fondation group Adecco	RH/manager	1 an	Une fois
Départ retraite taux plein	Conversion de l'indemnité de retraite	Convertir jusqu'à 75% de l'indemnité en dispense totale d'activité	Salarié	RH	n/a	RH/manager	Selon quotité	n/a