

ACCORD RELATIF A LA GESTION DES TEMPS PARTIELS FIN DE CARRIERE

SUITE A LA REFORME DU REGIME DES RETRAITES

Entre les soussignées:

Les sociétés AGARIK SAS, AIR LYNX SAS, AVANTIX SAS, ATOS FRANCE SAS, ATOS WORLDGRID SAS, ATOS INTERNATIONAL SAS, BULL SAS, BULL SA, BULL INTERNATIONAL SAS, BULL ISS, EVIDEN FRANCE SAS, EVIDEN INTERNATIONAL SAS, EVIDIAN SA, KEYNECTIS SAS, représentées par *Sylvie Versmaete* dûment habilité (e),

(ci-après dénommées ensemble les « Sociétés »),

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives sur le périmètre de négociation, à savoir :

La F3C-CFDT, représentée par *BENOIT NAEGEL*

La CFE-CGC, représentée par *CHRISTIAN JIL*

La CGT, représentée par .....

Force Ouvrière, représentée par .....

Ci après, les « organisations syndicales »

d'autre part,

Ci-après collectivement désignées « les Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

*CT SW BN*

## PREAMBULE

Le 28 août 2017, la Direction du Groupe et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont conclu un accord à durée déterminée d'une durée de 3 ans ayant pour objet la mise en place d'un contrat de génération au sein du Groupe en France.

L'accord initial a été suivi de la signature de 2 avenants :

- L'avenant 1 du 11 octobre 2017 visant à prendre en compte la situation des « carrières longues » dans le dispositif de temps partiel fin de carrière
- L'avenant 2 du 30 juillet 2020 visant principalement à reconduire pour une durée d'un an soit jusqu'à la date du 30 septembre 2021 l'application de l'accord du 28 août 2017 et son avenant 1 du 11 octobre 2020.

L'article 6.2.1 de l'accord initial du 28 août 2017 substitué par l'article 1 de l'avenant 1 du 11 octobre 2017 prévoit un dispositif de transition emploi/retraite, sous la forme d'un temps partiel de fin de carrière.

Selon les règles définies dans cet accord, un temps partiel de fin de carrière était accessible à certaines conditions précisément définies pour une durée maximale de 5 ans sur la base de deux étapes modulables de temps partiel sous réserve qu'à l'issue de cette période de temps partiel fin de carrière le salarié liquide sa retraite à taux plein sans surcote.

Compte tenu de la durée d'application du dispositif de temps partiel fin de carrière et d'une perspective éventuelle d'évolution des règles législatives et réglementaires en matière de retraite, les parties signataire de l'accord du 28 août 2017 ont intégré à l'article 9.4 une clause de revoyure.

*Cette clause de revoyure est rédigée en ces termes : « Dans l'hypothèse d'un changement législatif, réglementaire ou conventionnel majeur portant sur les dispositifs de transition emploi/retraite ou sur les régimes de retraite et susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur le présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les 3 mois suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner, et envisager le cas échéant d'autoriser la sortie du dispositif pour les collaborateurs pour lesquels l'impact serait significatif »*

Par la loi n°223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2023, précisée notamment par les décrets n°2023-435 et 436 du 3 juin 2023 et par le décret n°753 du 10 août 2023, l'âge légal à partir duquel il est possible de prétendre à la liquidation de la retraite à taux plein est repoussé à 64 ans par paliers successifs pour les personnes nées à compter du 1er septembre 1961. Le nombre de trimestres exigibles pour une retraite à taux plein est également amendé. Parallèlement l'âge d'accès au dispositif de retraite progressive est également reculé pour cadrer progressivement au nouvel âge légal de 64 ans dans la mesure où le bénéficiaire de la retraite progressive est accessible au plus tôt 2 ans avant l'atteinte de l'âge légal de départ en retraite.

Au regard de l'importance de cette réforme des retraites et de son effet indéniable sur un certain nombre de temps partiel fin de carrière en cours, les parties signataires à l'accord du 28 août 2017 et de ses avenants ont convenu de se réunir afin d'adapter le dispositif de temps partiel de fin de carrière aux évolutions législatives intervenues, conformément à la clause de revoyure citée précédemment.

En premier lieu, les parties signataires ont partagé une analyse d'impact de la réforme des retraites sur les contrats de génération en cours. Ainsi, il apparaît qu'à la date du 1er septembre 2023 sur 383 salariés en temps partiels de fin de carrière en cours, 233 d'entre eux sont impactés de façon plus ou moins significative compte tenu d'un recul de l'âge légal de la retraite à taux plein et/ou de recul de l'âge d'accès à la retraite progressive.

Dans le but de rechercher des solutions permettant d'atténuer l'impact de la réforme de la retraite sur les modalités de temps partiel telles que mises en œuvre précédemment à la réforme, les parties se sont réunies les 13 juillet 2023, 22 août 2023, 6 septembre & 18 septembre 2023, 4 octobre & 12 octobre 2023 pour aboutir aux présentes dispositions.

#### **ARTICLE 1      CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés qui bénéficient actuellement des dispositions de l'Accord « Contrat Génération » du 28 août 2017 et de ses Avenants des 11 octobre 2017 et 30 juillet 2020.

La liste exhaustive des sociétés au sein desquelles le présent accord s'applique à sa date de signature est mentionnée en annexe 1.

#### **ARTICLE 2      OBJET**

La loi du 14 avril 2023 portant réforme de la retraite impacte le dispositif « temps partiels fin de carrière » dont bénéficient les salariés des sociétés sus-visées en application des dispositions de l'Accord du 28 août 2017 et de ses avenants.

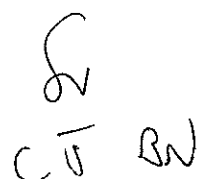
Aussi, les parties, après réflexion et échanges, ont convenu d'adapter le dispositif prévu dans l'accord initial.

Le présent accord a donc pour objet de définir les adaptations nécessaires à la continuité du dispositif « temps partiels fin de carrière » pour tenir compte des nouvelles règles en matière de droit à retraite.

#### **ARTICLE 3      PRINCIPES DIRECTEURS**

La réforme apporte un déséquilibre économique pour l'entreprise et pour les salariés en Temps partiel Fin de carrière. L'entreprise avait pris un engagement dans le cadre des Temps partiels Fin de Carrière jusqu'à une date de liquidation de leur carrière à taux plein : cette date est remise en cause et s'impose à la fois pour l'entreprise et pour les salariés qui ne répondent plus au critère de seuil d'âge légal de départ à la retraite.

Aussi, les parties conviennent d'introduire trois approches permettant aux salariés impactés de se positionner dans un cadre de mesures collectives et ainsi, d'être maintenus dans les effectifs jusqu'à

Handwritten initials and signature, including a stylized 'S' or 'L' at the top, and 'C U' and 'BN' below it.

la date légale de leur retraite ou jusqu'à l'obtention du taux plein, dépassant ainsi pour certains la durée maximale de 5 ans initialement prévue dans l'accord du 28 août 2017.

La Direction propose de différencier les mesures en fonction de l'année de départ initiale en considérant que plus la date est proche, plus il est compliqué pour le salarié et l'entreprise d'organiser la reprise d'une activité productive.

Il est rappelé le principe selon lequel le salarié précisera la nouvelle date de départ à la retraite à taux plein ; en conséquence, le salarié apportera les éléments factuels permettant de définir la date à laquelle il décale sa date de départ en retraite, sur la base de son relevé de carrière le plus récent et /ou de la décision de la CARSAT ou de la CNAV.

#### **ARTICLE 4      MESURES CONSERVATOIRES EXCEPTIONNELLES**

Compte tenu de l'imminence des situations individuelles rencontrées dès la date d'application de la réforme sur la retraite (1<sup>er</sup> septembre 2023), et compte tenu des délais relatifs à l'examen de la clause de revoyure inscrite dans l'accord initial du contrat de génération, nous mettons en œuvre les mesures conservatoires suivantes :

- Salariés en étape 2 à 50% ayant une date de départ initiale en retraite comprise entre le 30 septembre 2023 et le 31 décembre 2023 : l'article 5.1 est mis en œuvre sans attendre la date d'entrée des mesures collectives définies dans le présent accord,
- Salariés en étape 1 à 80% ayant une date d'entrée en étape 2 fixée entre le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et le 1<sup>er</sup> décembre 2023 et formulant la demande expresse de décaler leur entrée en étape 2 à 50% motivée par un recul de leur entrée en retraite progressive : la poursuite du temps partiel à 80% avec une rémunération à 90% est maintenue au plus tard jusqu'au 31/12/2023, date à laquelle les mesures collectives auront été communiquées.

#### **ARTICLE 5      DISPOSITIONS SPECIFIQUES**

Les dispositions spécifiques décrites ci-dessous ont été définies après analyse des situations individuelles et des nouveaux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

##### **Article 5.1      Dispositions pour les salariés qui devaient partir en 2023 :**

Les salariés en étape 2 resteront dans cette étape pour la période supplémentaire. Le taux d'activité reste à 50% et la rémunération à 65% comme indiqués dans leur avenant initial. (30 salariés concernés).

##### **Article 5.2      Dispositions pour les salariés qui devaient partir en 2024 :**

Il convient de distinguer plusieurs situations :

- salariés en étape 2 à 50% : ils resteront à temps partiel 50% payé 65% jusqu'à la date de fin de leur avenant initial; le surplus de temps partiel reste fixé à 50% et est rémunéré à 50% (64 salariés concernés).

- salariés en étape 1 à 80% sans étape 2 : ils resteront à temps partiel 80% payé 90% jusqu'à la date de fin de leur avenant initial; le surplus de temps partiel reste fixé à 80% et est rémunéré à 80% (4 salariés concernés).
- salariés en étape 1 à 80% prolongeant l'étape 1 en renonçant à une étape 2 (de courte durée) : ils resteront à temps partiel à 80% rémunéré à 90% pour la période initiale et le surplus de temps partiel reste fixé à 80% et est rémunéré à 80% (6 salariés concernés).

### **Article 5.3 Dispositions pour les salariés qui devaient partir en 2025 & 2026 :**

Il convient de distinguer plusieurs situations :

- salariés en étape 2 à 50% : ils resteront à temps partiel 50% payé 65% jusqu'à la date de fin de leur avenant initial; le surplus de temps partiel reste fixé à 50% et est rémunéré à 50% (66 salariés concernés).
- salariés en étape 1 à 80% : ils seront en situation de choisir entre les 3 options suivantes (63 salariés concernés):
  - Option 1 : Maintien de la date d'entrée en étape 2 prévue dans leur avenant initial, soit passage à 50% rémunéré à 65% jusqu'à la date initiale de départ à la retraite et le surplus de temps partiel reste fixé à 50% et est rémunéré à 50%
  - Option 2 : Suppression de l'étape 2 au profit d'un maintien à l'étape 1 à 80% rémunéré à 90% jusqu'à la date initiale de départ à la retraite et le surplus de temps partiel reste fixé à 80% et est rémunéré à 80%.
  - Option 3 : Compte tenu de l'impact du recul de l'entrée en retraite progressive pour un certain nombre de salariés, il est proposé une prolongation de l'étape 1 à 80% rémunérée à 80% jusqu'à ce que le salarié soit en mesure de bénéficier de la retraite progressive ; cette étape intermédiaire est fixée en tenant compte d'une nouvelle date d'entrée en étape 2 à 50% rémunérée à 65% et jusqu'à la date initiale de fin de l'étape 2; le surplus éventuel de temps partiel en étape 2 nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein reste fixé à 50% rémunéré à 50%.

### **Article 5.4 Modalités de mise en œuvre**

La formalisation de la disposition spécifique applicable selon les articles 5.1, 5.2, 5.3 fera l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié. Le salarié concerné par le choix entre l'option 1, 2 ou 3 de l'article 5.3 se verra proposer les dates relatives aux périodes 1 et 2 dans l'avenant, pouvant être amendés sur justificatifs de la CARSAT / CNAV.

A défaut de signature de l'avenant dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réception de l'avenant, le salarié sera réputé avoir renoncé aux dispositions spécifiques du présent accord.

Aussi, dans cette hypothèse, son avenant de Temps Partiel de Fin de Carrière s'exécutera dans les conditions prévues initialement et prendra fin à la date mentionnée dans ce dernier. Le salarié reprendra son activité au sein de l'entreprise dans les conditions applicables avant son entrée dans le dispositif de Temps Partiel Fin de Carrière.

## ARTICLE 6      AUTRES DISPOSITIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Les parties conviennent de :

- Ouvrir le mécénat de compétences aux salariés ayant un report de la date de départ en retraite en l'absence d'activité au sein de leur unité opérationnelle,
- Maintenir les dispositions prévues dans l'accord du 28 août 2017 portant sur le versement des cotisations aux régimes de base et complémentaire de retraite AGIRC- ARRCO et le calcul de l'indemnité de départ en retraite.
- Donner la possibilité de sortir du dispositif «Temps partiel fin de carrière », la réforme des retraites étant un motif suffisant pour entrer dans les conditions prévues par l'accord du 28 août 2017. Cette disposition est applicable aux salariés dont le départ, dans l'avenant initial, était prévu à partir de 2025.
- Donner la possibilité d'alimenter le CET avec des jours supplémentaires, sans avoir la possibilité d'obtenir un abondement sur les jours déposés sur la période de surplus .

Il est précisé que les salariés impactés par la réforme des retraites qui n'ont pas initialement demandé l'abondement de leur Compte Epargne Temps pourront le faire au moment de la signature de leur nouvel avenant en complétant le formulaire ad hoc.

Les droits CET et abondement du CET acquis à la date initiale d'entrée dans le dispositif « Temps partiel Fin de carrière seront accumulés et pris en fin de période avant la nouvelle date de départ en retraite, sans être monétisés.

Dans les cas particuliers où les droits CET ne peuvent pas être pris en totalité compte tenu de leur volume avant le départ à leur retraite, le solde du CET sera monétisé, sans qu'aucun abondement ne puisse être exercé.

- Regrouper les droits à congés, RTT et absences contractuelles du dernier exercice civil sur la fin de la période de report de la date de départ en retraite pour tous les salariés en contrat génération quelles que soient leur date de départ et situation (étape 1 ou 2).  
Les droits à congés, RTT du dernier exercice civil pourront aussi être pris, tout au long de ce dernier exercice, selon un calendrier à définir et à valider avec le manager en début d'exercice.

**ARTICLE 7      DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à compter de la date de signature et expirera le 31 décembre 2027 au plus tard, excepté pour les mesures conservatoires visées à l'article 4 qui ont pris effet à une date à partir de septembre 2023.

**ARTICLE 8      REVISION**

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail. L'une ou l'autre des Parties signataires peut demander la révision de l'accord par courrier recommandé avec accusé de réception en respectant un préavis de deux mois. Ce courrier devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagné de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximal d'un mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

**ARTICLE 9      DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il existe d'organisations syndicales représentatives dans le Groupe Atos en France et sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives concernées.

Il sera déposé de façon dématérialisée à partir d'une plateforme de téléprocédure ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)) dédiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) et un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes d'Argenteuil.

Les formalités de dépôt seront opérées par le Groupe Atos qui informera les Organisations Syndicales Représentatives de leur réalisation.

Fait à Bezons le 13 11 2023

La Fédération CFDT F3C



La CFE-CGC/FIECI



Pour les Sociétés



Le syndicat CGT

Force Ouvrière

**ANNEXE**

**LISTE DES SOCIETES**

AGARIK SAS,

AIR LYNX SAS,

ATOS FRANCE SAS,

ATOS WORLDGRID SAS,

ATOS INTERNATIONAL SAS,

AVANTIX SAS,

BULL SAS,

BULL SA,

BULL INTERNATIONAL SAS,

BULL ISS,

EVIDEN FRANCE SAS,

EVIDEN INTERNATIONAL SAS,

EVIDIAN SA,

KEYNECTIS SAS

  
CF BN