

En début de séance, nous rappelons les éléments manquants dans le cadre du diagnostic préalable obligatoire, notamment toutes les données s'appuyant sur le DUERP (risques identifiés pour les salariés expérimentés) ainsi que les données sur les portefeuilles moyens des conseillers par tranche d'âge et le nombre de bénéficiaires effectifs de la retraite progressive sur les 3 dernières années.

À l'occasion de cette séance, au-delà des 8 mesurètes à 0 euros transmis en amont à l'intérieur d'un projet d'accord que très partiellement rédigé ; la Direction, comme elle s'y était engagée précédemment, nous présente en séance ses 3 mesures phares répondant, selon elle, aux revendications des organisations syndicales.

ÉCHANGES EN SÉANCE SUR LES 3 MESURES PHARES

Aménagement de la semaine de travail pour les agents de 60 ans et +

FO : il s'agit d'une formule auto financée, une énorme majorité d'agents privés utilise mensuellement ce PA60 et votre proposition n'est pas intéressante. Pour les agents publics, la DG a-t-elle des propositions pour un dispositif similaire comme le prévoit l'article 1 de la convention : égalité de traitement ? Aujourd'hui ce n'est toujours pas le cas !

DG : PA60 pas applicable, fin de non-recevoir par les tutelles pour les agents statut 2003. Pour le moment ne trouve pas le chemin pour avoir une réponse favorable auprès des tutelles ; (réfléchir sur l'accord Orange).

Retraite progressive qui s'adresse à tous les agents privés/publics, attention pas de prise en charge par la DG de la cotisation IRCANTEC

FO : FO souhaite voir évoluer la position de la DG sur la prise en charge des taux cotisations employeurs et employés.

FO : FO souhaite que le courrier de demande de retraite progressive soit la date de démarrage de cette retraite.

FO : FO informe qu'il n'y a pas de dispositif d'accompagnement de fin de carrière avant le départ à la retraite, il faut que la DG réfléchisse à un parcours d'accompagnement, de transition de fin de carrière.

CET : convertir 25 % de l'indemnité de départ à la retraite en jours pour CET pour les agents privés

FO : FO revendique 30 % de l'IDR ; un abondement du CET dès qu'un agent souhaite son départ, on fait une photo de son CET et la DG bonifie en congés épargnés de 10 % pour lui permettre de partir plus tôt dès lors qu'il s'engage à ne pas les monétiser.

Sur le projet d'accord transmis — RECRUTEMENT

FO : FO demande un suivi avec des indicateurs de suivi afin de permettre d'agir en cas d'échec.

Sur le projet d'accord transmis — TRANSMISSION/TANDEM

FO : FO s'étonne qu'une expérimentation soit dans un accord ! Cette expérimentation n'est pas applicable à l'ensemble du personnel. FO ne voudrait pas que cela amène à une réorganisation du temps partiel, ni que sur le terrain cela aboutisse, au niveau des modalités, à des expérimentations !

Formateur occasionnel : les agents de la fonction support sont limités dans le nombre de jour par rapport aux agents de la relation de service ; nous revendiquons pour les fonctions support le même droit que pour les autres. Pas de revalorisation, ni reconnaissance financière de cette fonction supplémentaire, de cet investissement et il manque une décharge opérationnelle pour exercer ces fonctions. **FO** revendique une reconnaissance financière et une décharge du temps de travail. Pour les agents publics, **FO** revendique une priorisation de ces agents pour être tuteur d'apprentissage, car ce tutorat est primé au contraire du tutorat classique.

Sur le projet d'accord transmis — MAINTIEN DANS L'EMPLOI

FO : FO revendique un entretien à mi carrière à 45 ans personnalisé pour tous afin d'aborder la prévention, le décrochage, le bilan de compétences, ...

ANALYSE DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Le 16 avril, la direction a enfin mis des mesures concrètes sur la table. C'est une avancée par rapport aux premières réunions. Mais lire les titres ne suffit pas. Derrière chaque annonce se cachent des conditions, des exclusions et des coûts supportés par les agents eux-mêmes. Voici ce que le document de travail de la direction dit vraiment.

Mesure 1 — La semaine en 4 jours

Ce que la direction annonce

Deux formules pour les agents de droit privé de plus de 60 ans (hors forfait cadre), sans perte de salaire, au choix de l'agent. Formule 1 : 35h sur 4 jours — journées de 7h45 — perte de tous les RTT. Formule 2 : 36h sur 4 jours — journées de 8h — conservation de 6 RTT. Dans les deux cas : aucune perte de salaire, aucun surcoût pour l'employeur. Le salarié mobilise ses RTT et le dispositif PA60 existant.

Ce que le document cache

- Coût employeur : zéro. Les 4 jours sont financés intégralement par les droits de l'agent — ses RTT (perdus en tout ou partie) et son PA60. France Travail ne dépense pas un euro de plus. Ce n'est pas une concession, c'est une réorganisation de droits existants.
- Journées plus longues. Le PA60 est un dispositif de réduction horaire journalière. Ici, il sert à compenser une augmentation préalable de l'amplitude quotidienne imposée par le passage à 4 jours. Les agents travailleront 7h45 ou 8h par jour — plus qu'aujourd'hui dans leur organisation actuelle. C'est une contradiction directe avec l'esprit du PA60.
- Accord managérial requis. Le texte précise que le jour d'absence « sera conditionné aux nécessités de service et devra faire l'objet d'un accord managérial ». Ce n'est pas un droit opposable — c'est une possibilité pouvant être refusée par le manager sans recours clairement défini.
- Irréversible. L'agent qui choisit ce dispositif y reste jusqu'à son départ en retraite. Aucun retour possible si sa situation personnelle ou familiale évolue.
- Agents publics totalement exclus. Aucune mention. Ce dispositif ne s'applique qu'aux agents de droit privé.

Comparaison cahier de revendications Cgt-FO / propositions de la direction

- **Semaine de 4 jours sans perte de salaire** : accordé
- **Contribution réelle de l'employeur — pas uniquement les droits de l'agent** : refusé
- **Droit opposable sans accord managérial discrétionnaire** : refusé
- **Dispositif réversible** : refusé
- **Applicable aux agents privés et publics** : refusé

Mesure 2 — Retraite progressive avec cotisation à taux plein

Ce que la direction annonce

Pour les agents de 60 ans et plus justifiant de 150 trimestres et de 10 ans d'ancienneté à France Travail, possibilité de cotiser à taux plein pendant la retraite progressive. La direction prend en charge les cotisations patronales pendant 24 mois maximum, pour le régime général et l'Agirc-Arrco.

Ce que cette mesure cache

- La direction ne prend en charge que les cotisations patronales. Les cotisations salariales complémentaires restent à la charge de l'agent — alors que son salaire est déjà réduit par le temps partiel. Notre revendication portait sur la prise en charge du surplus des cotisations patronales ET salariales. C'est un écart majeur, particulièrement pénalisant pour les agents aux plus faibles rémunérations.
- Durée limitée à 24 mois. Un agent entrant en retraite progressive à 60 ans pour partir à 64 ans ne bénéficiera de la sur-cotisation que pendant 2 ans sur 4. Notre revendication ne prévoyait aucune limitation de durée.
- Départ imposé au plus tôt. L'agent doit s'engager à partir « à effet du 1er jour à partir duquel il aura la possibilité d'obtenir la liquidation à taux plein ». Cela supprime toute liberté sur la date de départ. De plus, le préavis est réputé réalisé pendant la période de retraite progressive : l'agent perd ce droit.
- Condition de 10 ans d'ancienneté. Absente de nos revendications. Elle exclut des agents méritants ayant une carrière morcelée ou étant arrivés à France Travail en milieu de carrière.
- Agents publics et cotisants IRCANTEC totalement exclus. La direction se retranche derrière le refus de l'IRCANTEC d'autoriser les cotisations à taux plein pour les temps partiels. Elle ne propose aucune solution alternative. Nous exigeons qu'une solution équivalente soit trouvée (Préfon ou autre produit retraite).

Comparaison revendications Cgt-FO / propositions de la direction

- **Prise en charge par l'employeur des cotisations patronales ET salariales** : accordée pour les patronales, refusée pour les salariales
- **Sans limitation de durée** : refusé
- **Sans condition d'ancienneté** : refusé
- **Solution équivalente pour les agents publics** : refusé
- **Sans engagement irréversible de date de départ** : refusé

Mesure 3 — CET et indemnité de départ à la retraite

Ce que la direction annonce

Possibilité pour les agents de droit privé de 60 ans et plus ayant notifié leur date de départ de convertir 25 % maximum de leur indemnité de départ à la retraite (IDR) en jours sur le CET, dans la limite de 30 jours supplémentaires hors plafond actuel. Ces jours peuvent être utilisés en congés rémunérés, en complément de rémunération pendant temps partiel ou pour racheter des trimestres.

Ce que cette mesure est vraiment

- Ce n'est pas un abondement de l'employeur. C'est une transformation anticipée d'un droit que l'agent possède déjà — son IDR. France Travail ne verse rien de plus que ce qu'il aurait versé à la sortie. Le coût employeur est nul.
- Le plafond de 25 % est trop restrictif.
- Les agents publics sont, encore une fois, exclus. Aucune mention dans le texte de la direction.
- Notre revendication d'abondement employeur reste entière. Nous demandons un abondement employeur de 10 % des congés épargnés lorsque l'agent s'engage à les prendre avant son départ sans les monétiser. Ce mécanisme est distinct de la conversion IDR et doit être ajouté.

CE QUE LA DIRECTION A TOTALEMENT IGNORÉ

Les mesures suivantes, issues de notre cahier de revendications du 27 février 2026, n'ont fait l'objet d'aucune proposition de la direction à ce stade :

- Réduction horaire senior dès 58 ans (1h par jour), portée à 1h30 à partir de 62 ans
- Allègement automatique des portefeuilles pour les conseillers de 58 ans et plus
- Aménagement du poste : droit au retour en back-office, limitation de l'accueil public à une demi-journée par semaine à partir de 60 ans
- Entretiens de seconde partie de carrière systématiquement proposés dès 45 ans
- Prime tutorat et décharge de 20 % pour les agents exerçant une mission de tutorat
- Barème de maintien de rémunération en temps partiel (80 % → 95 %, 60 % → 75 %, 50 % → 65 %)
- Bilan de compétences pris en charge par l'employeur sur le temps de travail
- Congés d'ancienneté complémentaires
- Garantie de remplacement de tout départ senior

Ces sujets restent sur la table.

Nous les réintroduisons formellement lors de la prochaine réunion.

La délégation Cgt-**FO** France Travail : Frédéric DANINTHE, Karim LAAOUINA Corinne MIESZCZAK et Katia OBIANG

syndicat.cgt-fo@francetravail.fr



Rejoignez-nous !