



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



ACCORD GEPP & SALARIÉS
EXPÉRIMENTÉS 2026-2030

FICHE PRATIQUE N°2

Administratifs

55 ANS ET PLUS : LEVEZ LE PIED, GARDEZ LA MAIN SUR VOTRE TRANSITION

Temps partiel de fin de carrière, rémunération maintenue à 90 %, cotisations retraite préservées, versement anticipé de l'indemnité de départ : l'accord offre une vraie boîte à outils pour passer en douceur de l'emploi à la retraite. Encore faut-il connaître les règles du jeu, car certains choix sont définitifs.



DÈS 55 ANS, LE TEMPS PARTIEL VOUS EST OUVERT

Pour les collaborateurs administratifs de 55 ans et plus, **lorsque la demande est recevable, le principe de la réduction du temps de travail est acquis**, sous réserve que votre poste soit compatible avec un temps partiel (voir plus bas). Seules les modalités pratiques (répartition des jours) se discutent avec votre hiérarchie, en fonction des nécessités du service. Les collaborateurs commerciaux disposent de leurs propres dispositifs de temps de travail réduit, prévus par l'accord GEPP des personnels commerciaux.



À temps partiel, vous gardez **les mêmes droits** qu'à temps plein (au prorata si nécessaire).



LE TEMPS PARTIEL DE TRANSITION : TRAVAILLER MOINS, ÊTRE PAYÉ 90 %

Sur les 3 années précédant votre retraite, vous réduisez progressivement votre activité tout en conservant **90 % de votre rémunération**.



Conditions : être collaborateur administratif, avoir au moins **10 ans d'ancienneté** dans l'entreprise ou le Groupe Generali en France, et vous engager à partir au plus tard un an après l'obtention du taux plein, dans un délai de 3 ans maximum.

Vous entrez dans le dispositif...	Année N-3	Année N-2	Dernière année
3 ans avant le départ	80 % d'activité	75 % d'activité	70 % d'activité
2 ans avant le départ	—	80 % d'activité	70 % d'activité
1 an avant le départ	—	—	75 % d'activité
Rémunération dans tous les cas	90 %	90 %	90 %



Métier fragilisé ? Une alternative existe : **être dispensé d'activité la dernière année** avant la retraite, avec 50 % de votre rémunération fixe et variable (congrés payés inclus). Les deux dispositifs ne se cumulent pas.



VOTRE RETRAITE FUTURE NE DOIT PAS EN PÂTIR



COTISATIONS :

vous pouvez cotiser à la retraite sur la base d'un temps plein. L'entreprise cotise alors elle aussi sur cette base et **prend en charge 60 % du surcoût de vos cotisations salariales.**



CET :

le nombre de jours payables par an passe de 10 à **20 jours**. En revanche, pas d'abondement de 15 % ni de jours « CET fin de carrière » : ces jours vous seront payés au départ.



ATTENTION AUX PIÈGES : CE QU'IL FAUT SAVOIR AVANT DE SIGNER



Pas de retour en arrière : impossible de revenir à 100 % ou de prolonger au-delà de la date d'engagement, sauf force majeure (changement important de situation familiale ou financière).



Pas de cumul avec la retraite progressive légale : vous devez choisir. Une déclaration de non-cumul vous sera demandée.



Certains postes sont exclus : managers de classe 7 et managers commerciaux notamment. Une mobilité vers un poste éligible peut être étudiée avec votre RH.



Pas de temps partiel « vacances scolaires » ni de mercredis libérés, sauf accord écrit de votre manager.



PRÉPARER LE GRAND DÉPART : L'ENTREPRISE VOUS ACCOMPAGNE



Entretien « Seniors » : l'année de vos 58 ans (ou plus tard, sur demande) avec votre RH opérationnel, pour parler projet et aménagement de fin de carrière.



Kit retraite (régimes, démarches, santé, prévoyance) et module e-learning sur la plateforme de l'Académie.



Métier fragilisé ou en mutation (administratifs) : indemnité de départ **majorée de 30 %** (minimum un mois de salaire), si vous annoncez votre départ dans les 4 mois suivant la date de votre taux plein. Non cumulable avec le temps partiel de transition.



Formation à la retraite dans les 2 ans précédant le départ, sur le temps de travail : changement de vie, fiscalité, patrimoine, projet personnel.



Versement anticipé de l'indemnité de départ : jusqu'à 33 % de l'indemnité 24 mois avant le départ, puis 33 % 12 mois avant. Demande écrite au moins 3 mois avant le premier versement.

LE RÉFLEXE CFDT

Commencez par demander votre relevé de carrière à l'Assurance retraite : il est indispensable pour tout dossier.

Faites vos calculs avant de choisir entre temps partiel de transition, retraite progressive et majoration de l'indemnité : ces options ne se cumulent pas.

Demande refusée ? Vous avez 1 mois pour exercer un recours et vous pouvez vous faire assister par un représentant du personnel. Appelez-nous.

Pour aller plus loin : Accord cadre GEPP Generali France du 16 juillet 2026 : art. 27.3, 30 à 34. Demandes via le Service Contact RH, réponse motivée sous 15 jours.



CFDT@generali.com •  www.cfdtgenerali.org