



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

[Accueil](#) » [Relations collectives](#) » [Relations sociales nationales](#) » **France : le nouvel accord de GEPP de TotalEnergies met l'accent sur l'aménagement des fins de carrières**

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

La direction de TotalEnergies et les organisations syndicales -CFE-CGC, CFTD, CGT et Confédération autonome du travail- ont signé le 29 novembre dernier un nouvel accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) très attendu, le précédent ayant pris fin le 1er janvier 2023. Ce texte, entré en vigueur le 1er janvier 2025 réaffirme un certain nombre de mesures existantes et améliore les dispositifs d'aménagement de fin de carrière à destination des salariés de plus de 55 ans.

Par Nathalie Tran. Publié le 04 février 2025 à 10h28 - Mis à jour le 04 février 2025 à 10h29

L'accord de GEPP, signé le 29 novembre dernier par les partenaires sociaux de l'énergéticien français TotalEnergies, est entré en vigueur le 1er janvier 2025 pour une durée indéterminée et s'applique aux 14.000 salariés du socle social commun (18 sociétés du groupe). Seuls les engagements en matière de recrutements (900 embauches en CDI sur la période 2025-2027), ainsi que certaines dispositions, notamment celles relatives aux montants de l'indemnité de départ à la retraite, feront l'objet d'une négociation triennale. Ce texte reprend un certain nombre de dispositifs existants, notamment en matière de gestion des carrières, de formation et de mobilité professionnelle. Il apporte surtout plusieurs améliorations concernant les fins de carrière des salariés âgés de plus de 55 ans, afin de tenir compte de l'allongement des carrières et de **l'accord interprofessionnel sur l'emploi des salariés expérimentés**, signé en novembre dernier par les partenaires sociaux.

Lire aussi

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

> Un suivi renforcé à partir de 55 ans

Par cet accord, TotalEnergies réaffirme son engagement à lutter contre les stéréotypes et les discrimination lié à l'âge, à permettre aux seniors de bénéficier des programmes de formation jusqu'à la fin de leur carrière et à leur garantir la même chance que les autres salariés d'être retenus lorsqu'ils postulent à une offre interne. L'entreprise prévoit également un suivi renforcé. Tout salarié atteignant l'âge de 55 ans peut, en effet, demander un entretien avec son développeur de talent afin d'échanger sur ses choix d'orientation : une poursuite de son développement de carrière, une transition vers la retraite ou une anticipation de son départ. Dans ce dernier cas, une formation de "préparation à la retraite" de trois jours est proposée ainsi qu'un bilan de santé financé par l'employeur. L'aide au rachat de cotisations pour la retraite grâce au compte épargne temps (CET), avec un abondement de 25% par l'employeur, est par ailleurs maintenue. Enfin, dans les 18 derniers mois précédant son départ à la retraite ou son entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière, le salarié peut demander un troisième jour de télétravail par semaine (au lieu de deux).

Lire aussi

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

Amélioration du temps partiel majoré

Les seniors ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise et remplissant les conditions d'un départ à la retraite à taux plein peuvent bénéficier d'un temps partiel moyen égal à 62%, rémunéré à 77% du salaire, grâce à l'abondement de Total Energies. Ils ont le choix entre prendre ce temps partiel sur une durée de 12 mois, comme cela était déjà le cas jusqu'à présent, en réduisant leur temps de travail chaque semaine, ou sur 24 mois. Cette nouvelle possibilité leur permet de travailler à temps complet sur une période, suivie d'une seconde non travaillée. Ce qui permet au salarié de partir plus tôt à la retraite. Contrairement à la première option, le temps partiel majoré de 24 mois ne nécessite pas l'accord de la hiérarchie.

Enfin, le temps partiel majoré peut être cumulé avec d'autres dispositifs tels que le mécénat de fin de carrière (12 ou 24 mois) ou la dispense d'activité-compte épargne temps (DA-CET) durant laquelle il est rémunéré à 77% de son salaire annuel brut. Dans ce dernier cas, le senior peut anticiper volontairement son départ de l'entreprise en utilisant des jours épargnés sur le CET et en bénéficiant d'un abondement de l'employeur.

Nathalie Tran

TOUTES LES RESSOURCES LIÉES À CET ARTICLE



En pièces jointes

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2024 RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS pdf 2 Mo



Accord seniors

Seniors

Besoin d'informations complémentaires ?

Contactez **mind**
RESEARCH



le service d'études à la demande de mind

ESSENTIELS

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



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

ANALYSES

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

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

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



Le groupe mind

[Notre histoire](#)

[Notre équipe](#)

[Nos clients](#)

Nos services

[mind Media](#)

[mind Fintech](#)

[mind Health](#)

[mind RH](#)

[mind Retail](#)

[mind Research](#)

[Les clubs](#)

mind et vous

[Présentation](#)

[Vous abonner](#)

A savoir

[Mentions légales](#)

[CGU](#)

[CGV](#)

[Politique des cookies](#)