



PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS - SÉNIORS AU SEIN DE L'UES VEOLIA EAU - GÉNÉRALE DES EAUX

NOVEMBRE 2025

Préambule

Thématique 1 - Mesures en lien avec la transmission des savoirs et des compétences

- 1.1 - "Tuilage" sur un poste de travail
- 1.2 - Mentorat croisé et partage d'expertise
 - 1.2.1 - Mentorat ponctuel et ciblé sur des compétences spécifiques
 - 1.2.2 - Mentorat d'accompagnement longue durée
- 1.3 - Le rôle de "formateur interne"

Thématique 2 - Mesures en lien avec le parcours de "fin de carrière"

- 2.1 - Diagnostic retraite
- 2.2 - Formation à la préparation à la retraite
- 2.3 - Sensibilisations à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

Thématique 3 - Mesures en lien avec le dispositif de retraite progressive

- 3.1 - Conditions d'éligibilité
- 3.2 - Procédure de mise en oeuvre
 - 3.2.1 - Entretien "exploratoire" à la décision de retraite progressive
 - 3.2.2 - Formalisation de la mise en oeuvre de la retraite progressive
 - 3.2.2.1 - La demande formelle du salarié(e)
 - 3.2.2.2 - La réponse de l'entreprise
 - 3.2.2.3 - La formalisation du passage en travail à temps partiel ou en forfait jours réduits
- 3.3 - Modalités de répartition du temps de travail
- 3.4 - Dispositifs complémentaires d'accompagnement de la retraite progressive
 - 3.4.1 - Maintien des cotisations de retraites complémentaires sur la base du taux d'emploi antérieur
 - 3.4.2 - Versement d'une indemnité de départ à la retraite (IDR) "complète"
 - 3.4.3 - Possibilité du versement d'une avance sur l'indemnité de départ à la retraite
 - 3.4.4 - Indemnité de licenciement pour inaptitude pendant la retraite progressive

Thématique 4 - Consolidation du dispositif "mutuelle" (couverture frais de santé) APS - LA Neptune

Thématique 5 - Bilan du plan d'actions

Point 6 - Calendrier de mise en oeuvre

Préambule

Dans le prolongement de l'ANI du 14 novembre 2024, et face aux enjeux pour l'Entreprise que représentent le maintien dans l'emploi et l'employabilité des salarié(e)s expérimenté(e)s, ainsi que l'importance de la valorisation de l'expérience des salarié(e)s expérimenté(e)s et la transition entre l'emploi et la retraite, des négociations ont été ouvertes au sein de l'UES en vue de conclure un accord collectif définissant des mesures et actions concrètes, autour, notamment, du maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière (parcours de fin de carrière, retraite progressive), la transmission des savoirs et compétences (mentorat, tutorat ..).

C'est ainsi que des réunions se sont tenues les 4/12/2024, 12/12/2024, 5/03/2025, 26/03/2025, 10/04/2025, 23/04/2025 et 15/05/2025, à l'issue desquelles un projet d'Accord collectif en faveur des salariés expérimentés - Séniors a été soumis à la signature des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES entre le 3 et le 6 juin 2025.

Malgré les échanges fournis qui ont eu lieu au cours des différentes réunions de négociations et les avancées réalisées par la Direction, les Organisations syndicales représentatives n'ont pas souhaité signer ce projet.

Dans ce contexte et conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2024, la Direction a défini le présent plan d'actions. Ce plan d'actions a été présenté au CSEC du 5 novembre 2025.

Thématique 1 - Mesures en lien avec la transmission des savoirs et des compétences

Les salariés expérimentés-séniors de l'entreprise disposent d'une expérience, d'un savoir-faire et de compétences, qui nécessitent d'être captés et transmis. Compte tenu des organisations très variées et décentralisées, les modalités de cette transmission doivent être adaptées aux différentes situations et à l'environnement.

1.1 - Le "tuilage" sur un poste de travail

Dans les situations où un remplacement est envisagé, chaque fois que cela est possible et dans la mesure où la date de départ effective du salarié(e) est connue suffisamment à l'avance, la prise de poste du salarié(e) qui va reprendre toutes ou parties des tâches du salarié(e) sortant, sera anticipée afin de permettre une co-présence minimale sur le poste de travail et ainsi permettre la transmission d'éléments techniques, ergonomiques, de sécurité ... etc.

Objectif : mesures d'accompagnement au cas par cas - pas d'objectif quantitatif.

1.2 Mentorat croisé et partage d'expertise

Le maintien dans l'emploi de l'ensemble des collaborateurs dans les meilleures conditions est une priorité. Le partage d'expertises entre collaborateurs constitue un levier essentiel de développement des compétences et d'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

L'expérience, les savoir-faire spécifiques et les compétences détenues par chaque collaborateur sont des richesses à valoriser et à transmettre. A cet effet, il pourra être mis en place un dispositif de mentorat basé sur la complémentarité des expertises.

1.2.1. Mentorat ponctuel et ciblé sur des compétences spécifiques

Ce dispositif vise à faciliter l'acquisition rapide de compétences ciblées entre collaborateurs.

Principes :

- Chaque collaborateur dispose d'expertises spécifiques qu'il peut transmettre : nouveaux outils et technologies, expertise métier approfondie, méthodes de travail, gestion de situations complexes, connaissance sectorielle, etc.
- Les binômes sont constitués en fonction des besoins identifiés et des compétences à partager.

Modalités :

- Mise en place sur proposition de l'encadrement et après acceptation des collaborateurs concernés.
- Les collaborateurs peuvent également solliciter leur encadrement pour bénéficier de ce dispositif ou proposer leur expertise.
- Durée limitée et adaptée : de quelques semaines à 1 mois maximum.
- Format flexible : accompagnement terrain, séquences formalisées, ou mixte.
- Planification des séquences fixée à l'avance.
- Accompagnement ciblé sur des compétences spécifiques, non permanent.

1.2.2. Mentorat d'accompagnement longue durée

Ce dispositif vise à accompagner durablement l'intégration et la montée en compétences de nouveaux collaborateurs en s'appuyant sur l'expérience et le savoir-faire de collaborateurs expérimentés.

Public concerné : dans le cadre du volontariat, les collaborateurs expérimentés qui auront formellement confirmé leur date de départ à la retraite pourront réaliser, en complément de leur activité et sur les 12 mois précédant leur départ effectif, des missions de mentorat auprès de collaborateurs en phase d'acquisition de compétences.

Organisation : Le/la DRH de l'établissement, en tenant compte des spécificités de chaque territoire ou filière et du nombre de personnes à accompagner :

- définit annuellement le dispositif : nombre de missions, lieux, etc.,
- suscite et accueille les candidatures,
- identifie les mentors,
- définit, en lien avec la hiérarchie et chaque mentor, les objectifs et modalités de la mission, notamment l'articulation avec le poste de travail,
- met en œuvre les dispositifs de formation individuelle ou collective nécessaires.

Reconnaissance de l'engagement : afin de valoriser l'investissement dans cette mission, le mentor pourra se voir attribuer une indemnisation forfaitaire à l'issue de la période de mentorat.

Conditions :

- avoir accompli une durée d'au moins 6 mois consécutifs de mentorat,
- avoir globalement atteint les objectifs fixés (un entretien de clôture aura lieu entre le/la DRH et le/la mentor).

Montant : 150€ bruts pour chaque période complète de 6 mois de mentorat.

Versement : au moment du départ à la retraite, lors du versement de l'indemnité de départ à la retraite (IDR).

Objectif : minimum 3 dispositifs de mentorat croisé par établissement / an.

A noter : le rôle du collaborateur expérimenté peut également s'inscrire dans un autre dispositif, celui de tuteur dans le cadre de l'accompagnement d'un jeune en alternance. Cette démarche s'inscrit dans le dispositif de tutorat alternance en vigueur dans l'établissement.

1.3 - Le rôle de “formateur interne”

Dans certaines situations où une formation ou une sensibilisation peuvent être réalisées en interne, il pourra être confié à un(e) salarié(e) volontaire et qui aura formellement confirmé sa date de départ à la retraite, en fonction de son parcours dans l'entreprise et de son savoir-faire, sur la période de 24 mois précédant la date de son départ à la retraite, des missions ponctuelles de “formateur interne” sur l'ensemble de l'établissement sur lequel le/la salarié(e) interviendra pour animer des formations, des sensibilisations ... etc.

Ces formations pourront porter notamment sur des problématiques de sécurité, métier ... etc.

La mise en place de ce dispositif doit correspondre à un besoin de formation identifié par la DRH au niveau de chaque établissement.

Dans ce cadre :

- le projet sera co-construit entre le/la salarié(e) retenu(e), la DRH, la DOP et la DPSS de l'établissement ;
- si nécessaire, le/la salarié(e) suivra une formation à la transmission pédagogique ;
- les supports de formation et le référentiel seront co-construits ;
- le matériel nécessaire sera fourni.

Une fois le dispositif défini, il sera présenté au CSE et, le cas échéant, à la CSSCT.

A l'issue de la période de formation, afin de marquer l'investissement dans la mission, le formateur(rice) pourra se voir attribuer une indemnisation forfaitaire.

Les conditions pour percevoir cette indemnisation sont les suivantes :

- avoir accompli au moins 4 sessions de formation,
- avoir globalement atteint les objectifs fixés. Dans ce cadre, un entretien de clôture de la mission aura lieu entre le/la DRH et le/la formateur(rice).

Le montant de cette indemnité est de 100€ bruts pour chaque séquence de formation effectivement réalisée.

L'indemnité totale reprenant l'ensemble des formations réalisées, sera versée lors du départ à la retraite, au moment du versement de l'indemnité de départ à la retraite (IDR).

Objectif : minimum 1 dispositif de formateur interne par établissement / an.

Thématique 2- Mesures en lien avec le parcours de “fin de carrière”

L'objectif est de permettre au salarié(e) dans la période de 2 ans (36 mois quand une retraite progressive est envisagée) qui précède son départ à la retraite, de bénéficier :

- de l'ensemble des informations utiles à la bonne préparation administrative de son dossier,
- d'un accompagnement psychosocial, afin d'assurer une transition harmonieuse entre la période d'activité salariée et la période d'activité en retraite.

Dans ce cadre, trois dispositifs sont prévus : le “diagnostic retraite” (cf 2.1) , “la préparation à la retraite” (2.2), et la “sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent” (2.3).

2.1 - Le diagnostic retraite

Ce dispositif intervient entre 4 ans au plus tôt et 1 an avant la date de départ envisagée, à l'initiative du/de la salarié(e).

L'objectif de ce dispositif est de proposer une aide à la décision sur la retraite notamment en :

- proposant une aide à la compréhension des documents de reconstitution de carrière ;
- apportant un conseil expert et des réponses précises aux interrogations : “quand”,

- “combien” et “comment” ;
- répondant clairement et précisément aux questions des salarié(e)s concernant tous les régimes de leur carrière et sur l'incidence de certains choix et aléas de carrière ;
 - envisageant la possibilité d'une retraite progressive, si le/la salarié(e) est demandeur.

Ce dispositif d'information sera assuré par l'AG2R, dans le cadre de son dispositif Entretien d'Information Retraite (EIR).

Cependant, d'autres dispositifs ou partenaires pourront être mis en place.

Une présentation de ce dispositif sera faite au niveau de chaque établissement.

2.2 - Formation à la préparation à la retraite

Les salarié(e)s qui le souhaitent pourront effectuer une formation de préparation à la retraite. Ce dispositif intervient idéalement dans la dernière année avant la date de départ envisagée.

Ce dispositif a pour objectif d'anticiper la transition vers la retraite et d'accompagner les salarié(e)s pour leur passage à la retraite (départ de l'entreprise, nouvelle relation au temps, nouvelles activités). Il s'agit d'identifier les différents leviers facilitant ce passage et construire un plan d'action personnalisé.

Ce dispositif de formation sera prioritairement porté par l'AG2R dans le cadre de sa formation “bien préparer sa retraite” ou, à défaut, par tout organisme assurant une formation une prestation similaire.

L'inscription à ce dispositif s'effectue après contact préalable avec le/la DRH de l'établissement.

2.3 - Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

Dans le prolongement de la loi du 3 juillet 2020 concernant la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, préalablement au départ à la retraite, l'entreprise propose aux salarié(e)s l'ayant informée de leur date de départ à la retraite, un dispositif de sensibilisation.

Objectif de la sensibilisation :

Ce dispositif doit permettre aux salarié(e)s qui le souhaitent, d'acquérir les bases suivantes :

- assurer leur propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence, les informations nécessaires à son intervention ;
- savoir réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position adaptée ;
- savoir réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Mise en oeuvre du dispositif :

Ce dispositif s'adresse aux salarié(e)s dont la date de départ à la retraite est fixée. Pour des raisons d'organisation de la formation, la demande doit être anticipée.

Ainsi, au plus tôt dans l'année qui précédera son départ effectif à la retraite et au plus tard 8 mois avant la date de départ fixée, le salarié intéressé par cette sensibilisation en fera la demande au DRH de son établissement.

La direction organise les sessions en regroupant les demandes.

La possibilité de bénéficier de cette sensibilisation sera rappelée au/à la salarié(e) au moment de la remise de sa demande de départ en retraite.

Cette sensibilisation se déroule pendant le temps de travail.

Si la demande de formation est faite dans un délai inférieur à 6 mois avant la date de départ à la retraite, il est possible que la formation ne puisse pas être mise en œuvre.

Objectifs : pas d'objectif quantitatif - Objectif qualificatif : garantir une information de bon niveau sur l'ensemble des dispositifs formation / information une fois par an envers les populations ciblées

Thématique 3 - Mesures en lien avec le dispositif de retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui permet à un.e salarié(e), sous réserve de remplir les conditions réglementaires :

- de liquider partiellement la pension de retraite de base et complémentaire,
- tout en poursuivant, au sein de l'entreprise, une activité à temps partiel ou en forfait jours réduits pour les cadres en forfait jours.

Ainsi, les salarié(e)s répondant aux conditions d'éligibilité, peuvent exercer leur activité professionnelle à temps partiel (ou en forfait jours réduits pour les cadres) au sein de l'entreprise, rémunérés proportionnellement à cette activité à temps réduit, tout en percevant une fraction de leur pension de retraite, qu'ils liquident partiellement.

Le dispositif de retraite progressive mis en place par le présent texte est adossé au dispositif légal.

A noter que l'entreprise a décidé d'aller plus loin que la loi en mettant en place un certain nombre de mesures complémentaires plus favorables (cf point 3.4 - *Les dispositifs complémentaires d'accompagnement de la retraite progressive*) et de définir, en conséquence, le dispositif suivant.

3.1 – Conditions d'éligibilité

Pour être éligible au dispositif de retraite progressive ici défini, il est nécessaire :

- d'être âgé d'au moins 60 ans,
- de justifier, auprès de la sécurité sociale, d'une durée d'assurance au moins égale à 150 trimestres cotisés ou assimilés validés tous régimes obligatoires confondus,
- de prendre l'engagement d'exercer son activité professionnelle à taux / jours réduit(s) pendant la période de retraite progressive.

Sont notamment exclu(e)s du bénéfice du dispositif :

- les salarié(e)s qui cumulent plusieurs activités salariées ;
- les salarié(e)s qui bénéficient déjà d'un avantage retraite issu d'un autre dispositif prévu par des dispositions réglementaires, par des stipulations conventionnelles ou par une décision unilatérale de l'employeur.
- les assurés qui exercent à titre exclusif une des activités déterminées par décret parmi celles mentionnées à l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale.

En toute hypothèse, le.la salarié(e) ne peut exercer aucune autre activité de salarié en parallèle, autre que celle qui sert de support à la retraite progressive.

Le.la salarié(e) s'engage à liquider l'ensemble de ses droits à la retraite à la date convenue avec l'entreprise au moment de l'acceptation du dispositif de préretraite.

3.2 – Procédure de mise en oeuvre

3.2.1 - L'entretien "exploratoire" à la décision de retraite progressive

Afin de garantir une mise en place harmonieuse de la retraite progressive et de préparer au mieux le dispositif, le.la salarié(e) pourra solliciter, au plus près de sa date de décision de mettre en œuvre un processus de retraite progressive, un entretien auprès de la RRH du périmètre.

Cet entretien a pour but d'aborder les questions clés du dispositif et notamment : la date souhaitée de début de la retraite progressive, sa durée, la date de la liquidation définitive de la retraite, son relevé individuel de situation, l'état d'avancement du dossier auprès de la Carsat, l'aménagement de la durée du travail, etc.

Cet entretien préparatoire pourra intervenir de manière très anticipée par rapport à la date souhaitée de la retraite progressive.

En amont de cet entretien, le.la salarié(e) pourra mettre en œuvre le dispositif de "diagnostic retraite" (cf 2.1).

3.2.2 - Formalisation de la mise en oeuvre de la retraite progressive

3.2.2.1 - La demande formelle du/de la salarié(e)

Une fois les démarches préalables de préparation du dossier de retraite progressive effectuées par ses soins, notamment auprès des organismes extérieurs, le.la salarié(e) doit formuler sa demande auprès des services de la DRH de son établissement pour bénéficier du dispositif de retraite progressive au moins six mois avant la mise en œuvre souhaitée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre.

Cette demande mentionne notamment :

- la date envisagée pour la mise en œuvre,
- la durée du travail souhaitée,
- la date précise de liquidation définitive des droits à la retraite. Le.la salarié(e) joindra les documents (relevé de carrière, ...) justifiant de la retraite, à la date visée.

3.2.2.2 - La réponse de l'entreprise

La Direction des Ressources Humaines de l'établissement concerné répondra à la demande du/de la salarié(e) par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la lettre du.de la salarié(e). La réponse tiendra compte des spécificités d'organisation du service.

En cas de refus, la réponse sera motivée.

3.2.2.3 - La formalisation du passage en travail à temps partiel ou en forfait jours réduits

Une fois la demande du.de la salarié(e) acceptée par le.la DRH de l'établissement, elle sera formalisée par un avenant au contrat de travail, précisant notamment :

- la date de début de l'activité à temps partiel ou à jours réduits,
- les horaires et l'organisation du travail,
- la rémunération correspondante,
- les modalités concernant les cotisations retraite.

3.3 - Modalités de répartition du temps de travail

L'organisation du temps de travail dans le cadre de la retraite progressive est un élément essentiel. Cette organisation doit, d'une part, permettre au salarié de bénéficier de la réduction effective de son temps de travail et d'autre part, de permettre la continuité de la mission de l'entreprise sans désorganiser significativement le service.

Dans cette perspective, le niveau de la réduction du temps de travail et l'organisation des horaires associés à cette réduction doivent être définis d'un commun accord entre La Direction et le salarié.

Afin de garantir le bon déroulement des missions de service public dont a la charge l'entreprise, de limiter l'impact sur l'organisation du service, de conserver au maximum le "lien social" avec l'entreprise et l'équipe, et de ne pas créer de rupture trop importante entre les périodes travaillées et non travaillées, l'organisation du temps de travail s'inscrira dans le cadre suivant :

- Pour les salarié(e)s dont le temps de travail est décompté en heures, la réduction du temps de travail s'inscrit dans la fourchette comprise entre 20% (soit un temps de travail de 80%) et 40% (soit un temps du travail de 60%). Cette réduction s'analyse hebdomadairement.

- Pour les cadres en forfait jours, la réduction du temps de travail s'inscrit dans la fourchette entre 43 jours (soit 174 jours travaillés) et 87 jours (soit 130 jours travaillés) par an. Cette réduction s'analyse hebdomadairement.
- L'aménagement de cette réduction du temps de travail sera mis en place, en priorité, sur la même semaine de travail (du lundi au vendredi), avec notamment une alternance par demi-journée ou journée entière travaillée / non travaillée.
- Le cas échéant, elle pourra être mise en œuvre sur deux ou trois semaines consécutives sans pour autant pouvoir donner lieu sur cette période à des semaines entières non travaillées.
- Sauf situation exceptionnelle, la répartition fixée au démarrage du dispositif doit rester la même jusqu'au jour du départ à la retraite.
- L'aménagement du travail prévu fera l'objet d'un point avec sa hiérarchie au bout d'un an afin d'évaluer sa pertinence.

3.4 - Les dispositifs complémentaires d'accompagnement de la retraite progressive

3.4.1 Maintien des cotisations de retraites complémentaires sur la base du taux d'emploi antérieur

Afin de réduire l'impact de la retraite progressive sur le montant de la future pension de retraite, le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et de retraites complémentaires sera maintenu sur la base d'un salaire à temps plein ou du temps de travail antérieur à la retraite progressive (selon la situation), reconstitué.

Ainsi, dans ce cadre, l'entreprise maintiendra les cotisations patronales sur la base d'un taux plein, le salarié(e) prendra à sa charge les cotisations salariales correspondantes.

Les salariés concernés continuent ainsi de cotiser au titre de leur activité professionnelle, sur la base reconstituée de leur salaire antérieur, au sein de l'entreprise et donc de générer des droits pour la retraite.

Ceux-ci seront pris en compte dans le calcul définitif de leur pension au moment de la liquidation totale de leurs droits.

3.4.2 - Versement d'une indemnité de départ à la retraite (IDR) "complète"

L'indemnité de départ à la retraite (art. 2.3.3 de l'AIE) du/de la salarié(e) en retraite progressive sera calculée et versée sur la base du temps de travail précédant la période de retraite progressive (le cas échéant, déduction faite de l'avance visée à l'article 3.4.3 ci-après).

3.4.3 - Possibilité du versement d'une avance sur l'indemnité de départ à la retraite

A la demande du/de la salarié(e) en retraite progressive, une avance sur l'indemnité de départ à la retraite (IDR) pourra être faite. Cette avance sera déduite, au moment de la sortie des effectifs, quel qu'en soit le motif.

3.4.4 - Indemnité de licenciement pour inaptitude pendant la retraite progressive

Si durant la période de retraite progressive, l'entreprise était amenée à mettre en œuvre un licenciement pour impossibilité de reclassement après avis d'inaptitude par la médecine du travail, l'indemnité de licenciement à verser au salarié dans ce cadre, sera calculée sur la base de son salaire reconstitué sur les 12 mois précédant son passage en retraite progressive, dans la limite de son taux d'emploi antérieur au passage en retraite progressive.

Objectif : dispositif à la demande du salarié - Pas d'objectif quantitatif

Thématique 4 - Consolidation du dispositif "mutuelle" retraités (couverture frais de santé) APS - LA Neptune

Au moment du départ à la retraite, la mutuelle de l'entreprise couvrant les frais de santé ne fait pas l'objet de portabilité. De fait, le/la salarié(e) retraité(e) doit, d'une part, trouver rapidement un organisme qui va prendre le relais de la mutuelle de l'entreprise et, d'autre part, prendre seul à sa charge l'intégralité de la cotisation pour frais de santé.

Afin d'accompagner les retraité(e)s face à cette problématique, les partenaires sociaux ont décidé de proposer un dispositif d'accompagnement innovant qui s'appuie sur l'APS - La Neptune, mutuelle historique de Veolia Eau France, pilotée par les partenaires sociaux, adossée à l'AG2R et qui propose depuis 2010, deux niveaux de couverture de frais de santé aux ancien.nes salarié(e)s de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux.

Ainsi, afin de minimiser les impacts pour les salarié(e)s quittant l'entreprise pour prendre leur retraite, il est décidé de mettre en place le dispositif suivant :

- le.la retraité(e) qui décide d'adhérer à la prestation mutuelle de l'APS - La Neptune dans le prolongement immédiat de sa sortie des effectifs (obligatoirement dans les 60 jours), bénéficiera du dispositif spécifique de prise en charge, par l'entreprise, des 3 premiers mois de cotisations à la mutuelle.

Il est rappelé que :

- chaque retraité(e) est libre du choix de sa mutuelle. Le présent dispositif n'est pas un dispositif obligatoire ;
- le.la retraité(e) ne peut bénéficier du dispositif visé ci-dessus qu'une seule fois ;
- une adhésion à l'APS - La Neptune au-delà des 60 jours suivant le départ à la retraite ne donnera pas lieu à l'application de tout ou partie du dispositif visé ci-dessus ;
- le dispositif de franchise de 3 mois de cotisations visé ci-dessus sera mis en œuvre directement par l'APS - La Neptune auprès de ses adhérent.e.s remplissant les conditions pour en bénéficier. Ce dispositif est prévu pour la période du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2027.

Un bilan sera fait au cours du dernier trimestre 2027 afin d'examiner la pertinence du dispositif et son éventuelle reconduction.

Une fois par mandature, l'APS - La Neptune pourra organiser, au sein de chaque établissement, une réunion d'information, afin de présenter les prestations proposées en matière de couverture santé. Cette information s'adresse aux salariés ayant plus de 60 ans au 1er janvier de l'année d'organisation de la réunion. Cette réunion d'information se déroule pendant le temps de travail.

La mise en place de cette réunion se fera en lien avec les DRH des établissements concernés qui valideront auprès du responsable de l'APS - La Neptune, le lieu, l'horaire et les modalités.

Objectif : mesure à la demande du salarié - Pas d'objectif quantitatif - Garantir une information individuelle sur le sujet à chaque départ à la retraite - garantir une information collective périodique .

Thématique 5 - Bilan du plan d'actions

Un bilan de l'application des différentes mesures du présent plan d'actions sera fait au niveau de chaque établissement. Ce bilan sera présenté en CSE une fois par an. Compte tenu du calendrier de mise en œuvre, le bilan de la première année de mise en œuvre (2025 / 2026) sera présenté en CSE au T2 2027.

Point 6 - Calendrier de mise en oeuvre

Le présent plan d'actions prend effet au 1er novembre 2025.

A noter que spécifiquement :

- Le dispositif de retraite progressive (cf. Thématique 3 - Mesures en lien avec le dispositif de retraite progressive) est mis en œuvre pour les départs en retraite progressive à compter du 1er Septembre 2025.
- Le dispositif "mutuelle" (Thématique 4 - Consolidation du dispositif "mutuelle" - couverture frais de santé - APS - LA Neptune) est déjà mis en œuvre depuis le 1er juillet 2025.

Michel PORCEL

Directeur des Ressources Humaines de Veolia Eau France