



LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

L'accord fixe l'âge des salariés expérimentés à **55 ans**, dans un contexte de vieillissement des effectifs.

Il s'inscrit dans le cadre légal issu de la loi du 24 octobre 2025 et complète les dispositifs existants de la branche.

Il couvre quatre axes principaux : recrutement, maintien dans l'emploi, développement des compétences et aménagement des fins de carrière.

L'accord insiste sur la lutte contre les discriminations liées à l'âge et les stéréotypes en entreprise. Les entreprises sont invitées à favoriser un recrutement inclusif et à adapter leurs pratiques RH. Il prévoit un renforcement de l'accès à la formation et le développement des parcours professionnels.

La transmission des savoirs est encouragée via le tutorat, le mentorat et les dispositifs intergénérationnels. Des mesures portent aussi sur l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation des postes.

L'accord prévoit des dispositifs pour accompagner la fin de carrière (temps partiel, retraite progressive, CET).

L'accord est soumis à signature jusqu'au 1er juillet 2026

➔ Pour la CFDT, l'accord permet de clarifier et de valoriser les dispositifs existants. Il constitue un cadre structurant tout en laissant la primauté aux entreprises.



QUELQUES CHIFFRES DE LA BRANCHE



62 % des salariés ont plus de 45 ans



26 % ont entre 55 et 64 ans



47 ans âge moyen dans la branche



Des chiffres qui justifient une véritable politique en faveur des salariés expérimentés.



L'ANNEXE IV

Le projet instaure une prime de vacances équivalente à un mois de salaire (portant la rémunération à 14 mois) et supprime la garantie des 85 %.

➔ La CFDT alerte sur l'absence de mesures garantissant une progression salariale collective pour 2026. Elle souligne notamment le décalage entre les minima de branche et le SMIC, avec un écart de 3,16 %, dans un contexte marqué par une évolution du SMIC de 2,4 % et une inflation d'avril 2026 estimée à 2,2 %. La situation de certains niveaux de RMMG en dessous du SMIC est jugée inacceptable.

Pour la CFDT, la suppression du taux de 85 % doit impérativement s'accompagner d'une revalorisation annuelle globale de la grille. À ce stade, la proposition patronale ne répond pas à cet enjeu.

€ **SMIC : 1 867 €** brut / mois

5 RMMG SOUS LE SMIC

| | | | | | |
|-----------|------|----------------------------|---|--------------|--------------|
| 1A | RMMG | 1 803 € brut / mois | ↓ | -64 € | sous le SMIC |
| 1B | RMMG | 1 803 € brut / mois | ↓ | -64 € | sous le SMIC |
| 1C | RMMG | 1 819 € brut / mois | ↓ | -48 € | sous le SMIC |
| 2A | RMMG | 1 829 € brut / mois | ↓ | -38 € | sous le SMIC |
| 2B | RMMG | 1 854 € brut / mois | ↓ | -13 € | sous le SMIC |

➔ ➔ **De -13 € à -64 € sous le SMIC** ➔ ➔



HANDICAP : DES AVANCÉES MAIS VIGILANCES

- Emploi en hausse : plus d'embauches, dont des CDI
- Départs en retraite : en augmentation
- RQTH en progression : mieux connues, mais > embauches
- Aménagements de poste : nombreux (≈ 500), légère baisse récente
- Anticipation : prise en compte plus en amont des situations
- Communication active : +70 actions/an
- Suivi insuffisant : manque d'indicateurs sur les parcours



PLUSIEURS POINTS DE VIGILANCE SONT NÉANMOINS IDENTIFIÉS.

La question des parcours professionnels après une reconnaissance ne peut pas être analysée au niveau de la branche, faute de données consolidées, ce qui renvoie le suivi au niveau des entreprises. Une vigilance particulière est nécessaire pour mieux évaluer les évolutions de carrière.

Par ailleurs, les employeurs indiquent ne pas être en mesure d'identifier la part des reconnaissances RQTH faisant suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

