

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRE DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Accord du 25 juin 2025
relatif à l'emploi des salariés expérimentés

NOR : ASET2550696M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés conclu par les partenaires sociaux vise à leur permettre de rester en emploi dans des meilleures conditions et de retrouver plus facilement du travail quand ils en ont été privés.

Cet ANI s'inscrit dans le contexte de la récente réforme des retraites qui a remis sur le devant de la scène l'enjeu sociétal de l'emploi des seniors en France.

En effet force est de constater que si le taux d'emploi des 55/59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60/64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 points par rapport à la moyenne).

Par le présent accord, les signataires souhaitent en conséquence répondre à l'enjeu majeur de l'emploi des seniors compte tenu du vieillissement de la population et des défis économiques actuels. Les signataires réaffirment la nécessité de maintenir les compétences des seniors dans l'entreprise et d'en assurer leur transmission. Cet accord vise également à favoriser le maintien de l'engagement des seniors dans l'entreprise qui passe par la reconnaissance et la valorisation de leur expérience et de leurs compétences. Enfin cet accord a également pour objet de favoriser le maintien en bonne santé des seniors en adaptant les organisations pour prévenir l'usure professionnelle et en aménageant les conditions de travail des salariés en fin de carrière.

Ces évolutions impliquent des changements en profondeur et dans la durée, notamment en matière de formation et de prévention médicale, permettant de renforcer l'employabilité des salariés. Dans ce cadre, le dialogue social, tant en entreprise qu'au niveau de la branche, jouera un rôle central afin de prendre en compte les spécificités liées à chaque employeur, chaque métier et chaque secteur économique.

Le présent accord de branche a ainsi pour objectifs :

- de faire un état des lieux des salariés expérimentés dans la branche ;
- de favoriser le changement de regard sur les seniors ;
- de recruter, inclure et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés ;
- de préserver la santé en assurant et en renforçant le suivi médical ;
- d'accompagner les fins de carrières.

Concernant la branche des sociétés d'assurances, les travaux menés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) font apparaître un vieillissement progressif de la population salariée sur les 20 dernières années lié essentiellement aux réformes successives du régime des retraites. Ce constat n'est cependant pas spécifique à la branche qui suit les mêmes tendances démographiques moyennes que les autres secteurs économiques. Ce phénomène de vieillissement a même été ralenti ces dernières années par un rythme d'embauches très dynamique dans la profession.

Plusieurs approches existent quant à la terminologie employée relative aux salariés « seniors » ou « expérimentés », ainsi que pour définir les critères d'âge les caractérisant. Pour ce qui concerne la terminologie, le présent accord utilisera indifféremment les deux appellations seniors/salariés expérimentés. Concernant les critères d'âge, les signataires conviennent de retenir que la définition de seniors recouvre plusieurs notions. Celles-ci varieront selon les mesures envisagées dans le présent accord. À défaut de précisions dans le texte, il appartiendra donc à chaque entreprise de les déterminer à son niveau.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurances (révisée au 1^{er} janvier 2021) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | Cadre juridique

L'ANI du 19 octobre 2012 et la loi du 1^{er} mars 2013 relatifs au contrat de génération avaient déjà pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constituent l'embauche des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi en France. Les partenaires sociaux de la branche avaient conclu un accord le 8 avril 2013 déclinant le contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Ce dispositif a été supprimé par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron ». Depuis cette date, le cadre légal se fait moins incitatif et seule la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prévoit un volet sur l'emploi des salariés âgés, un thème rendu facultatif par le législateur.

Depuis l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés, il est instauré une obligation triennale de négocier sur l'emploi des seniors dans les branches et dans les entreprises de plus de 300 salariés. Selon les termes de l'ANI, trois thèmes font partie du socle de négociation obligatoire :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière ;
- la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI et dans l'attente de sa transposition légale qui n'est pas encore intervenue à ce jour.

Les signataires du présent accord préconisent pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 300 salariés (non soumises à l'obligation triennale de négocier susvisée), d'engager néanmoins une négociation avec les organisations syndicales représentatives lorsqu'elles existent et ceci dans les mêmes termes que ci-dessus.

Article 3 | Autres accords professionnels participant au même objet

La branche des sociétés d'assurances s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels qui concourent également à promouvoir des conditions favorables à l'employabilité, à la réalisation du travail et à la préservation de la santé des salariés expérimentés, (télétravail, protection sociale complémentaire, mixité-diversité/égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC] et formation professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail [QVCT]). La thématique des salariés expérimentés doit être également prise en compte dans les autres négociations professionnelles à venir lorsqu'il est pertinent de le faire.

Titre II Diagnostic préalable de branche

Préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic portant sur la place des salariés expérimentés dans l'assurance a été réalisé par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA).

Article 4 | Indicateurs retenus pour le diagnostic

22 indicateurs ont été arrêtés :

- évolution des effectifs sur 20 ans ;
- évolution de la structure d'âge en 2003, 2013 et 2023 ;
- évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 20 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au 31 décembre de l'année précédente cadres/non-cadres sur 20 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au 31 décembre de l'année précédente hommes/femmes sur 20 ans ;
- répartition des âges de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au cours des années 2003, 2013 et 2023 ;
- évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 20 ans ;
- évolution de l'âge moyen cadres/non-cadres sur 20 ans ;
- évolution de l'ancienneté moyenne des seniors sur 20 ans ;
- évolution du taux de nouveaux entrants parmi les seniors sur 20 ans ;
- part de CDD parmi les nouveaux entrants seniors sur 20 ans ;
- taux de promotion des 55 ans et plus sur 3 ans ;
- part des cadres parmi les seniors sur 20 ans ;
- poids des seniors dans chaque domaine de métiers en 2023 ;
- poids des seniors par convention collective en 2023 ;
- évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 20 ans ;
- évolution du taux et de la durée de télétravail des 55 ans et plus depuis 2017 ;
- évolution du niveau de diplôme des 55 ans et plus de 2003 à 2023 ;
- taux et durées moyennes par tranche d'âge de la formation professionnelle continue sur 5 ans ;
- identification des trois principaux domaines de formations suivis par les seniors sur les 5 dernières années ;
- nombre de seniors recrutés sur les 20 dernières années ;
- nombre de seniors recrutés en contrat de valorisation de l'expérience (CVE).

Article 5 | Diagnostic présenté par l'OEMA

Les conclusions du diagnostic ont fait l'objet d'une présentation et d'échanges en groupe de travail paritaire au mois de juin 2024.

Les travaux de l'OEMA ont ainsi permis de partager les principales caractéristiques de la population des salariés expérimentés de la branche :

- les effectifs de la branche font l'objet d'une augmentation générale importante (+ 15 400 salariés entre 2002 et 2022) qui se poursuit avec 157 100 salariés au 31 décembre 2023 ;
- cette augmentation générale des effectifs profite principalement aux salariés âgés de 55 ans et plus (+ 17 000) sur la période. Toutefois, une stabilisation semble s'amorcer depuis 2020 du fait de la décroissance relative des 55/59 ans elle-même liée aux nombreux recrutements sur les trois dernières années. La part des 60 ans et plus a été multipliée par 10 en 20 ans en lien avec les réformes des retraites qui se sont succédées depuis 1993 ;

- l'âge moyen de cessation d'activité est passé de 57 ans et 8 mois en 2002 à 60 ans et 8 mois en 2022, augmentant ainsi de 3 ans sur cette période. Les non-cadres partent plus tôt que les cadres. Les femmes partent structurellement plus tôt que les hommes ;
- l'âge de départ des salariés expérimentés est particulièrement important à 59 ans, mais une part croissante des départs s'est progressivement déplacée à 61 ans et au-delà ;
- la proportion de temps partiels chez les salariés expérimentés a été multipliée par 3,5 entre 2002 et 2022 ;
- le nombre de jours télétravaillés des salariés de 55 ans et plus est supérieur à la moyenne de la branche ;
- enfin, le niveau de formation des salariés de 55 ans et plus a beaucoup évolué puisque ceux-ci sont plus de 58 % à avoir un niveau de formation supérieur ou égal à un Bac + 2 ; ils n'étaient que 25 % en 2002. Ils sont également deux fois plus nombreux qu'en 2022 à avoir un niveau égal ou supérieur à un Bac + 5.

Le diagnostic est annexé au présent accord.

Titre III Favoriser le changement de regard sur les seniors

Article 6 | Comprendre, identifier et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. Ce principe de non-discrimination en entreprise est transposé dans la loi à l'article L. 1132-1 du code du travail. Celui-ci mentionne expressément l'âge parmi les critères considérés comme discriminants et ne pouvant sous peine de nullité justifier d'une décision de l'employeur. Tout acte contraire à l'interdiction légale des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. L'âge est perçu par les salariés comme le principal critère de discrimination au travail selon le 17^e baromètre des discriminations dans l'emploi publié en décembre 2024 par le défenseur des droits en partenariat avec l'organisation internationale du travail (OIT). Il est donc indispensable, en sus des obligations contenues dans le code du travail sur la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes dans l'entreprise. En effet, les discriminations sont souvent le fruit de biais intériorisés, de représentations sociales et de stéréotypes.

Un stéréotype est une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Ces stéréotypes souvent inconscients peuvent engendrer des attitudes discriminatoires.

Les salariés expérimentés sont victimes de nombreux stéréotypes et de représentations négatives qui, à compétences égales, peuvent diminuer leur employabilité et le plein développement de leurs compétences au service des entreprises et du collectif de travail.

Ces stéréotypes ont un double impact : ils sont souvent intériorisés par les personnes qu'ils visent et ils influencent les décisions des acteurs en légitimant pour leur auteur un traitement différencié.

Afin de lutter contre les stéréotypes en amont de comportements discriminatoires qu'ils peuvent entraîner, plusieurs actions sont à envisager :

- faire prendre conscience que chaque collaborateur en est potentiellement porteur ;
- aider à identifier les biais et s'en défaire ;
- proposer des actions concrètes visant à prévenir des discriminations.

Les entreprises doivent être attentives à la nécessité de lutter contre les stéréotypes sources potentiellement de discriminations en menant des actions de sensibilisation à l'intention des

acteurs RH et des managers mais également des actions de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Les entreprises s'attacheront à s'attaquer aux stéréotypes et mettront en avant les atouts des salariés expérimentés.

Article 7 | Valoriser les compétences des salariés expérimentés

Changer de représentation sur les salariés expérimentés suppose de modifier les croyances liées à l'âge, qui ne doit plus être considéré comme un frein, mais bien comme un atout.

Cette transformation passe par la valorisation de l'emploi des salariés expérimentés dans l'organisation, en favorisant leur rôle de transmission dans une approche intergénérationnelle, en communiquant sur leur savoir-faire et leur expérience.

Développer la coopération intergénérationnelle

Au-delà des compétences comportementales (*soft skills*), les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle peuvent détenir des compétences techniques fondamentales pour l'entreprise qu'il est utile de transmettre. À cette fin, différents dispositifs peuvent être actionnés constituant ainsi une reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire de ces salariés. Ils peuvent aussi contribuer à donner un nouvel essor à une fin de carrière et s'inscrire dans un cercle vertueux.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage occupe une place essentielle dans le déploiement des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Les partenaires sociaux conscients de l'importance de la question se sont accordés sur des dispositions relatives à l'accompagnement tutoral dans l'accord relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 15 septembre 2020 (cf. article 17.3).

Des salariés expérimentés peuvent également intervenir en tant que formateur métier, dans leur entreprise, selon les dispositions prévues par celle-ci. À son niveau, la branche a mis en place, depuis plusieurs années, des correspondants métiers qui peuvent agir auprès de différents publics afin de partager leur expérience professionnelle et présenter le secteur.

L'approche intergénérationnelle permet d'intégrer efficacement différentes générations de salariés au sein d'une organisation. Elle vise à reconnaître et à valoriser les diverses perspectives, expériences et compétences apportées par chaque groupe d'âge. Les entreprises peuvent sensibiliser leurs managers à prendre en compte cette donnée dans le travail d'équipe ou promouvoir des projets communs qui peuvent unir différentes générations autour de valeurs partagées (transition écologique, lutte contre les agissements sexistes...).

Enfin, les signataires encouragent les entreprises à développer à leur niveau des dispositifs de mentorat en interne et/ou en externe et permettre à des salariés expérimentés de s'engager dans cette démarche selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Communiquer pour valoriser l'emploi des salariés expérimentés

Les entreprises sont invitées à présenter régulièrement en interne, selon les modalités les plus adaptées, les différents dispositifs permettant de valoriser l'emploi des salariés expérimentés. Elles s'engagent également à promouvoir le dispositif de la branche relatif aux correspondants métiers.

Il peut être mis en lumière des parcours inspirants de seniors pour changer les biais de représentation, mais aussi développer la transmission de l'histoire de l'organisation, le partage d'expérience et de savoir-faire.

Dans cette perspective les signataires confirment l'intérêt de recenser les bonnes pratiques développées par les entreprises de la branche dans le cadre de leurs accords relatifs aux salariés

expérimentés. Celles-ci feront l'objet d'une diffusion dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Titre IV Recruter, inclure et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés

Les effectifs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2023 par une forte proportion de salariés âgés de 45 ans et plus (44,5 %) et d'une ancienneté moyenne élevée. En conséquence, les mesures prises au niveau des entreprises portent principalement sur le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés. Pour autant, les parties conviennent de l'importance de poursuivre un recrutement inclusif, afin de favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Chapitre 1^{er} Favoriser le recrutement et l'intégration des salariés expérimentés dans l'entreprise

Article 8 | Poursuivre un recrutement inclusif

Parce qu'à l'embauche, l'âge est la discrimination la plus forte devant le handicap^[1], pour les 50 ans et plus selon le panel de personnes interrogées, il est plus que jamais nécessaire de s'attacher à favoriser un recrutement inclusif.

Dans la branche, les entreprises recrutent des salariés expérimentés principalement sur des emplois très spécialisés ou des postes de manager.

Ainsi, afin de maintenir et renforcer un recrutement inclusif dans la branche en élargissant notamment les postes proposés à des candidats de 50 ans et plus, les signataires invitent les entreprises à poursuivre et, le cas échéant, à développer les actions qu'elles mènent en matière de non-discrimination liée à l'âge, qu'il s'agisse de :

- la mise en place de processus de recrutement mettant en avant les compétences et qualités intrinsèques des candidats ;
- l'ajustement des processus de recrutements internes et externes pour élargir le sourcing aux salariés expérimentés en équilibrant la pyramide des âges ;
- la robustesse et la transparence de procédés automatisés de présélection des candidats et des biais qui pourraient en résulter ;
- la formation obligatoire dans toute entreprise à la non-discrimination à l'embauche des salariés chargés des missions de recrutement.

Les signataires reconnaissent qu'il convient de favoriser l'emploi, l'employabilité et la mobilité des salariés de plus de 50 ans.

Article 9 | Accompagner les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles constituent autant d'opportunités dont les salariés expérimentés peuvent se saisir afin de continuer à évoluer professionnellement.

Mobilité interne

Qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou encore d'une mobilité géographique, chacune représente un moyen d'évolution professionnelle et contribue au développement du parcours du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement personnel qu'elle apporte.

[1] Cf. baromètre du Club Landoy, édition 2024, page 25.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à favoriser et accompagner la mobilité professionnelle des salariés expérimentés visant à développer de nouvelles compétences dans un nouveau métier, sans que l'âge ne soit considéré comme un frein.

Pour accompagner leur réussite, les entreprises pourront mettre en place des parcours de formation dédiés.

Mobilité externe à l'initiative du salarié

Par ailleurs, il est rappelé que dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé spécifique mentionné à l'article L. 6323-17-1 est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6323-17-1 ou les dispositions définies par décret en Conseil d'État.

Article 10 | Communiquer auprès des employeurs sur l'expérimentation quinquennale relative à la mise en place du contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

À travers l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, les partenaires sociaux ont souhaité lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés en créant un « contrat de valorisation de l'expérience ».

Éligibilité et embauche en CVE

Ce dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail et n'ayant pas été employés en contrat à durée indéterminée (CDI) dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois.

Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remet à l'employeur le document transmis par l'assurance retraite, à titre dérogatoire par rapport aux règles de droit commun, mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein (âge légal et nombre de trimestres requis ou dès l'âge de 67 ans). En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

Terme du CVE

Ce contrat obéit aux règles de droit commun du CDI, à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite. L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir avant cette échéance.

Cependant, en l'absence des dispositions légales et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre de ce contrat expérimental, les signataires conviennent qu'il n'est pas possible à ce stade de le décliner au niveau de la branche.

Ils invitent les entreprises de la branche à s'inscrire pleinement dans ce dispositif national qui doit faire l'objet d'une transposition légale pour entrer en vigueur.

Article 11 | Renforcer les entretiens professionnels à deux moments clés de la carrière

Au niveau de la branche, les dispositions relatives à l'entretien professionnel font l'objet de l'article 10 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 15 septembre 2020.

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et de prévenir la perte d'employabilité, les signataires de l'ANI du 14 novembre 2024 ont choisi de renforcer l'entretien professionnel à deux moments clés de la carrière (45 ans et 60 ans).

Un entretien professionnel renforcé autour de 45 ans

L'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié, quelle que soit l'ancienneté de celui-ci, est renforcé de façon à permettre, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situation d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle. Il est organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière, à laquelle il ne se substitue pas, et ce dans une logique de prévention et d'anticipation des éventuelles situations d'usure professionnelle. À cet effet, les préconisations éventuelles du médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien. Cet entretien peut si besoin être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Ce rendez-vous offre donc au salarié la possibilité de bénéficier d'un bilan complet à mi-carrière, incluant notamment des aspects relatifs à la santé, aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité ainsi qu'aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

Un entretien professionnel autour de 60 ans

Le premier entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60^e anniversaire du salarié est, quant à lui, l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière et notamment le recours à la retraite progressive.

Sous réserve de la transposition conforme par la loi des dispositions relatives à la mise en place de rendez-vous clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière et en dernière partie de carrière dans le cadre des entretiens professionnels, les signataires invitent les entreprises à s'inscrire pleinement dans ce futur dispositif légal.

Article 12 | Maintenir l'accès à la formation et au développement des compétences

Dans la branche, les taux d'accès à la formation continue demeurent à un niveau élevé quel que soit l'âge.

Dans un secteur où les évolutions réglementaires et les innovations technologiques sont constantes, le maintien et/ou le développement des compétences à un niveau élevé demeure essentiel pour garantir l'employabilité des salariés en général et des salariés expérimentés en particulier.

À cet effet, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés :

- le plan de développement des compétences, qui recense l'ensemble des actions mises en place par l'employeur pour ses salariés, pourra ainsi être l'occasion de proposer une offre variée pour s'adapter à tous les besoins et anticiper notamment les évolutions des métiers à venir en tenant compte, par exemple, de l'apparition de nouveaux process tels que ceux liés au déploiement de l'intelligence artificielle ;
- le bilan de compétences dont l'objet est de permettre d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et les motivations ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF), un accord d'entreprise ou de groupe peut définir des actions de formation pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans des conditions définies par cet accord, des abondements lorsque le coût de la formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte du salarié.

Les actions suivies sur le temps de travail, après accord de l'entreprise, font l'objet d'un maintien de salaire.

Les signataires encouragent la co-construction de parcours professionnels permettant le maintien ou l'évolution dans l'emploi par un abondement du CPF. Ce sujet peut être évoqué notamment, dans le cadre de l'entretien professionnel ;

- enfin, des actions de formation en situation de travail (AFEST) peuvent également être mises en place. Elles comprennent différentes phases et mobilisent un formateur qui peut être interne (tuteur, référent métier, collègue expert du domaine) ou externe à l'entreprise.

Article 13 | Accompagner la validation des acquis et de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est un dispositif qui a plus de 20 ans, mais qui reste pourtant encore mal connu et insuffisamment mis en œuvre. Lorsqu'il est mené à terme, il peut permettre d'obtenir une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

Les signataires considèrent que ce dispositif peut constituer un avantage déterminant pour les salariés notamment dans une optique de dynamisation des fins de carrières. Il peut jouer un rôle dans la montée en compétences et dans les évolutions professionnelles proposées au salarié, le cas échéant.

Il est rappelé que la validation des acquis de l'expérience fait l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 26 de l'accord relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

L'accord prévoit notamment que les entreprises peuvent contribuer à développer la VAE :

- lorsque le sujet est abordé dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- par la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;
- par la mise en place d'interlocuteurs identifiés dans l'entreprise, assurant la promotion et l'accompagnement des salariés qui le souhaitent dans leur démarche de VAE.

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont par ailleurs éligibles au compte personnel de formation.

Ainsi, les entreprises s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

Les partenaires sociaux sont très attachés aux enjeux de santé au travail des salariés de la branche. Ils l'ont rappelé en concluant un accord professionnel le 29 novembre 2022 portant sur la qualité de vie et des conditions de travail. Celui-ci vise à impulser une dynamique qui remette la santé et la sécurité comme enjeux principaux de la qualité de vie au travail et favoriser une culture de la prévention.

Les conditions de travail qui s'exercent en fin de carrière peuvent jouer un rôle dans le maintien et le développement de la santé des salariés seniors ou à l'inverse dans son altération. En cas de difficultés de santé, des mesures spécifiques sont à prévoir pour faciliter l'adaptation de l'organisation et favoriser ainsi des parcours professionnels en bonne santé.

Chapitre I^{er} Assurer et renforcer le suivi médical

Article 14 | *Visite médicale de mi-carrière*

La visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

En conclusion de cet examen, le médecin du travail peut proposer, et après échange avec le salarié et l'employeur, des aménagements de poste ou d'horaires de travail.

Article 15 | *Bilan de prévention santé*

Les salariés peuvent bénéficier gratuitement d'un bilan de prévention réalisé par les services de la sécurité sociale et/ou d'un bilan de santé proposé par les centres de prévention de l'Agirc-Arrco.

Il s'agit d'examens de santé préventifs qui visent à évaluer l'état de santé du salarié selon différents aspects médicaux, psychologiques et sociaux.

Cette démarche est personnelle et doit être initiée par le salarié auprès des organismes concernés. Néanmoins, conscients de l'importance d'un suivi régulier en matière de santé, les employeurs de la branche s'engagent à accorder le temps nécessaire pour réaliser ce bilan, dans la limite d'une demi-journée à partir de 60 ans, sous réserve de la présentation d'un justificatif et pour un seul bilan (bilan de prévention ou bilan de santé) par salarié.

Les signataires encouragent les entreprises à communiquer davantage sur ces dispositifs afin de sensibiliser les salariés.

Article 16 | *Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent*

Les salariés qui souhaitent faire valoir leur droit à la retraite peuvent bénéficier d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette sensibilisation a pour objectif de permettre aux salariés expérimentés d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer leur propre sécurité ou celle de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;

- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime d'arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail et est considérée comme du temps de travail.

Chapitre II Accompagner les fins de carrière

Article 17 | Aménager les conditions de travail

Temps partiel et forfait jours réduit

Les salariés expérimentés peuvent demander à bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'un passage à temps partiel ou en forfait jours réduit sur le même poste ou sur un autre poste dans les conditions définies par accord collectif. Les signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de prévoir le maintien des cotisations retraite à taux plein en cas de passage à temps partiel d'un salarié expérimenté.

Télétravail

Lorsque le télétravail est mis en place au sein de l'entreprise et que les salariés expérimentés y sont éligibles, ce mode d'organisation du travail peut constituer une solution pour améliorer les conditions de travail et limiter les temps de déplacement.

Astreintes et travail exceptionnel de nuit

Il est préconisé qu'une attention managériale soit portée aux demandes des collaborateurs en fin de carrière exprimant le cas échéant le souhait de ne pas effectuer d'astreintes ou d'interventions exceptionnelles de nuit. La demande, adressée dans un délai raisonnable, fera l'objet d'un examen en lien avec le responsable hiérarchique, et une réponse sera apportée dans un délai approprié en prenant en considération les nécessités de service.

Ergonomie

Des contraintes spécifiques pouvant exister en fonction de l'âge, les entreprises doivent particulièrement veiller à la bonne adaptation de l'ergonomie du poste de travail des salariés expérimentés.

Spécificité du poste de travail

Des risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail. C'est notamment le cas des salariés commerciaux itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers par exemple).

Proches aidants

Avec l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population française, le nombre de personnes dépendantes est appelé à augmenter dans les années à venir. Dans ce contexte, la réalité des aidants concerne un nombre croissant de salariés dans les entreprises. Par conséquent, les signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions visant à accompagner et soutenir les salariés en situation d'aidant, ces mesures permettant également de concourir au maintien dans l'emploi des seniors.

Retraite progressive

Afin de favoriser une meilleure transition vers la retraite, les signataires rappellent la possibilité de recourir au dispositif de retraite progressive conformément aux dispositions légales en vigueur. Le dispositif a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite. Pour pouvoir bénéficier du dispositif de retraite progressive, le salarié candidat devra remplir les conditions d'ouverture prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa demande.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les signataires encouragent les entreprises à faire la promotion du dispositif, tout autant que de leur propre dispositif de transition vers la retraite s'il en existe, auprès de leurs salariés proches de la retraite.

Utilisation du compte épargne temps (CET)

Lorsqu'un CET est mis en place au sein de l'entreprise et que les conditions d'utilisation l'autorisent, son usage peut permettre aux salariés d'anticiper la cessation de leur activité avant la date de départ à la retraite ou de réduire leur temps de travail. Le compte peut aussi prévoir le financement du rachat d'annuités manquantes, correspondant aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite. Également, il peut être examiné au niveau de l'entreprise la possibilité d'abonder ce compte pour les salariés proches de la retraite.

Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps

Il peut être mise en place au sein de l'entreprise un dispositif permettant une conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite pour permettre au salarié d'être dispensé d'activité pendant la période précédant le départ effectif à la retraite et de percevoir chaque mois une avance sur son indemnité de départ à la retraite.

Mécénat de compétence

Conscients de l'importance d'organiser la période de transition entre l'activité professionnelle et le départ à la retraite, les signataires encouragent les entreprises à proposer du mécénat de compétence. Ce dispositif permet aux salariés en fin de carrière de mettre leur expertise au service d'associations ou de projets d'intérêt général. Les enjeux et finalités du mécénat de compétence sont mutuels et réciproques, tant pour le salarié volontaire, que pour l'entreprise et à plus forte raison pour l'organisme d'intérêt général qui en bénéficie.

Ce dispositif permet notamment au salarié en fin de carrière de s'engager progressivement vers de nouveaux projets en mettant son expertise au service d'associations ou de projets d'intérêt général, de bénéficier d'une transition progressive entre la vie professionnelle et la vie de retraité et de lui ouvrir des perspectives à l'issue de son départ à la retraite.

Pour l'organisme, le mécénat de compétence est un moyen de lui procurer un appui humain et des compétences professionnelles. Par ailleurs, il s'agit d'un moyen pour l'entreprise de répondre à la gestion de l'allongement des fins de carrières.

Article 19 | Accompagner vers le départ à la retraite

Le passage à la retraite peut être source d'inquiétudes pour les salariés, tant à l'égard de leurs droits que du changement de vie qu'il emporte. Les dispositifs suivants sont de nature à permettre aux salariés de se projeter sereinement dans cette nouvelle phase de leur vie.

Réunion d'information retraite

Des réunions collectives d'information sont proposées par les institutions de retraite complémentaire dont B2V à toutes ses entreprises adhérentes pour informer les salariés de leurs droits à la retraite et les aider à comprendre les documents qu'ils reçoivent concernant leur situation personnelle. Cette information peut être complétée par des entretiens individuels à la demande du salarié.

Les signataires invitent les entreprises de la branche à communiquer sur ces dispositifs d'information susceptibles d'apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent.

Des réunions collectives d'information peuvent également être dispensées par la CARSAT de chaque région à l'initiative de l'employeur.

Possibilité pour les entreprises d'organiser des stages ou formations de préparation à la transition vers la retraite

Afin d'accompagner les salariés expérimentés dont la date de départ en retraite aurait été fixée et afin de favoriser la pleine réussite de ce passage de l'exercice d'une activité professionnelle à celles d'autres activités, les entreprises sont encouragées à proposer des ateliers collectifs dont l'objet consistera à les aider dans la préparation de leur projet de retraite. Ces temps d'échange permettront d'aborder différentes thématiques telles que la gestion financière, la santé, les loisirs, l'équilibre familial ou encore les activités associatives.

Titre VI Dispositions finales

Article 20 | Commission de suivi

Les signataires conviennent de suivre annuellement l'évolution des indicateurs, mentionnés à l'article 4 du présent accord, avec le concours de l'OEMA.

Par ailleurs, les indicateurs suivis pourront faire l'objet d'une mise à jour afin de tenir compte de l'évolution des dispositions légales, réglementaires ou interprofessionnelles, le cas échéant.

En tout état de cause, les résultats feront l'objet d'une présentation *ad hoc* ou seront inclus dans d'autres études ou rapports.

Article 21 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 22 | Entrée en vigueur de l'accord

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

Fait à Paris, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)