

Accord relatif à l'emploi des salariés expérimentés dans les sociétés d'assurances du 25 juin 2025

Document de présentation

Entre :

FRANCE ASSUREURS,
représentée par
Christelle Bouron, Alexis Meyer,
Laurent Tissot

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés
ci-après :

**LA FÉDÉRATION CFDT BANQUES
ET ASSURANCES,**
représentée par Jean-François Besnard

LA CFE-CGC FÉDÉRATION DE L'ASSURANCE,
représentée par Francky Vincent

**LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS CFTC
« COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE
VENTE » (CSFV),**
représentée par Virginie Le Pape

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES
FORCE OUVRIÈRE,**
représentée par Georges de Oliveira

**L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
AUTONOMES (UNSA) FÉDÉRATION
BANQUES-ASSURANCES,**
représentée par Isabelle Levy

d'autre part.

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La récente réforme des retraites a mis en exergue l'enjeu sociétal et économique de l'emploi des seniors en France. Dans le contexte de vieillissement de la population salariée et d'allongement de la durée de la vie professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances ont souhaité affirmer leur engagement **en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés et de l'inclusion intergénérationnelle** au sein de l'entreprise, devançant ainsi l'obligation de négociation imposée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024, qui sera prochainement transposée dans la loi.

En concluant cet accord, inédit au niveau d'une branche professionnelle, les signataires — France Assureurs et cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et UNSA) — ont souhaité relever collectivement les défis posés par cet enjeu majeur et mobiliser les acteurs de l'assurance en proposant des leviers d'action et des bonnes pratiques.

L'ANI du 14 novembre 2024 pour l'emploi des salariés expérimentés constate à la fois l'insuffisance du taux d'emploi des plus de 60 ans et le retard de notre pays en la matière: 39% en France contre 65% en Allemagne.

Cet accord, qui fait l'objet d'une transposition législative, se structure autour de 4 axes principaux :

- **la mobilisation du dialogue social**, avec notamment l'obligation de négociation en branche et en entreprise ;
- **la préparation de la deuxième partie de carrière** autour d'un rendez-vous professionnel à 45 ans ;
- **la facilitation des aménagements de fin de carrière**, avec le droit à la retraite progressive dès 60 ans ;
- **la valorisation de l'expérience** en encourageant, par exemple, la transmission intergénérationnelle des savoirs.

Données chiffrées de la branche des sociétés d'assurances

(au 31/12/2024)

161 300

salariés

dont 17,8 % ont
55 ans ou plus

20 100

embauches

en 2024

42,5 ans
d'âge moyen

74,1%

de télé-travailleurs

pour une durée
moyenne de
78,2 jours par an

7 500

alternants

89,8%

de salariés

formés en 2024

Le présent accord entend :

- dresser un état des lieux chiffré de la situation des salariés expérimentés dans la branche ;
- impulser un changement de regard sur les seniors ;
- encourager le recrutement, l'inclusion et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés expérimentés ;
- préserver la santé de ces salariés, en assurant et en renforçant leur suivi médical ;
- accompagner les fins de carrières.



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.



PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La formation, premier levier de l'employabilité des seniors

- Le maintien et le développement des compétences tout au long de la carrière constitue la première garantie d'employabilité des salariés. L'investissement en matière de formation continue doit profiter à toutes les catégories d'âge, y compris aux seniors dont le taux d'accès à la formation tend à diminuer à l'approche du départ à la retraite.
- Par ailleurs, dans le contexte de vieillissement de la population salariée, la préservation de l'expertise et du savoir-faire de l'entreprise nécessite d'organiser une transmission efficace des compétences des salariés les plus expérimentés vers les plus jeunes.

Un apport de l'accord de branche

L'accord encourage les entreprises à développer des dispositifs tels que le tutorat, le mentorat (interne ou externe), la valorisation de l'expérience, etc. Les bonnes pratiques en la matière seront recensées et diffusées dans les trois ans à compter de la signature de l'accord.

Changer de regard, lutter contre les préjugés

L'âge constitue la première cause de discrimination dans le monde du travail. Des stéréotypes conduisent à sous-estimer les compétences des plus jeunes, considérés comme inexpérimentés, et celles des seniors, jugés dépassés.

Or, la coopération intergénérationnelle favorise la complémentarité des compétences individuelles, améliore la créativité collective et se révèle être à la fois un levier de compétitivité pour l'entreprise et un facteur d'amélioration des conditions de travail pour les salariés.

La lutte contre les préjugés et les représentations négatives est primordiale afin d'améliorer la performance collective et de garantir une bonne intégration de toutes les catégories d'âge.

La prévention de l'usure professionnelle pour maintenir les seniors dans l'emploi

- Afin d'améliorer la prévention des risques professionnels liés au vieillissement, l'accord invite à renforcer le suivi médical des salariés expérimentés, notamment à travers la visite médicale de mi-carrière (prévue l'année des 45 ans), articulée avec un entretien professionnel renforcé.
- Au-delà de cette visite, le déploiement d'actions de prévention est encouragé le plus en amont possible.

Un apport de l'accord de branche

L'accord prévoit l'octroi d'une demi-journée par salarié, à partir de 60 ans, pour réaliser un bilan de prévention ou de santé.

- Le recul régulier de l'âge de départ à la retraite (actuellement autour de 62 ans en moyenne) nécessite de mieux penser et d'aménager les fins de carrière au travers de diverses actions :
 - l'adaptation des modalités d'organisation du travail (temps partiel, télétravail) et de l'ergonomie des postes, l'accompagnement des aidants, etc.;
 - la facilitation de la transition emploi-retraite : retraite progressive, utilisation du Compte-épargne temps (CET), conversion de l'indemnité de départ en temps, mécénat de compétences, etc.;
 - l'accompagnement du départ à la retraite : réunions d'information sur la retraite, stages ou formations spécifiques, etc.;
 - le maintien de l'engagement professionnel ainsi que la valorisation de l'expérience et des compétences.

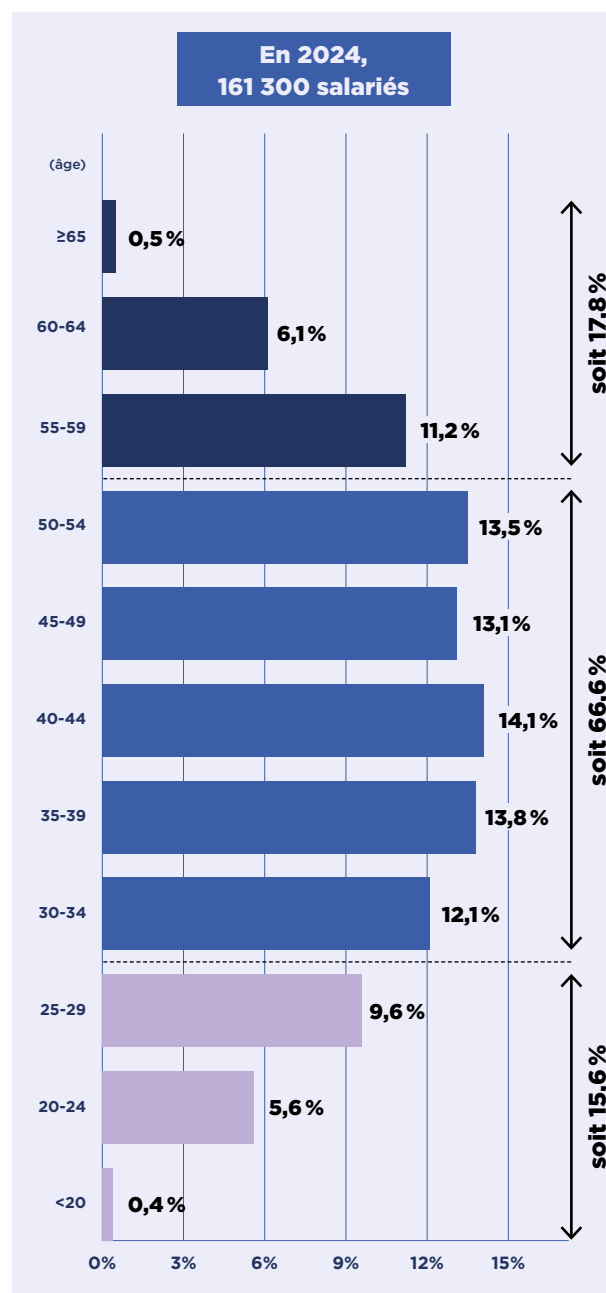
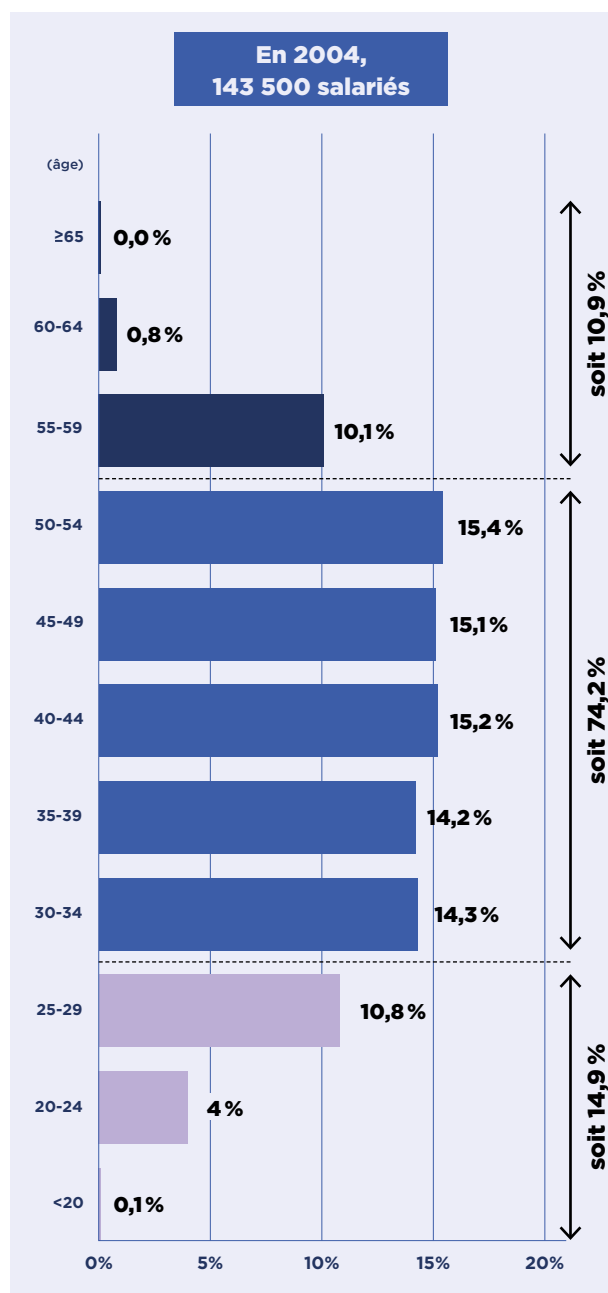
Favoriser le recrutement des seniors

L'ANI de 2024 a instauré le Contrat de valorisation de l'expérience (CVE) à titre expérimental. Ce contrat, ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, déroge au CDI de droit commun quant à la mise à la retraite et exonère l'employeur de sa contribution sur l'indemnité de mise à la retraite.

ÉTAT DES LIEUX : LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DANS L'ASSURANCE

De plus en plus de seniors...

Répartition des salariés de la branche des sociétés d'assurances en 2004 et 2024



Commentaire :

Dans une branche dont les effectifs progressent régulièrement depuis 20 ans, les seniors sont de plus en plus représentés : 17,8% des salariés en 2024 contre seulement 10,9% en 2004, principalement du fait de la progression du nombre des plus de 60 ans.

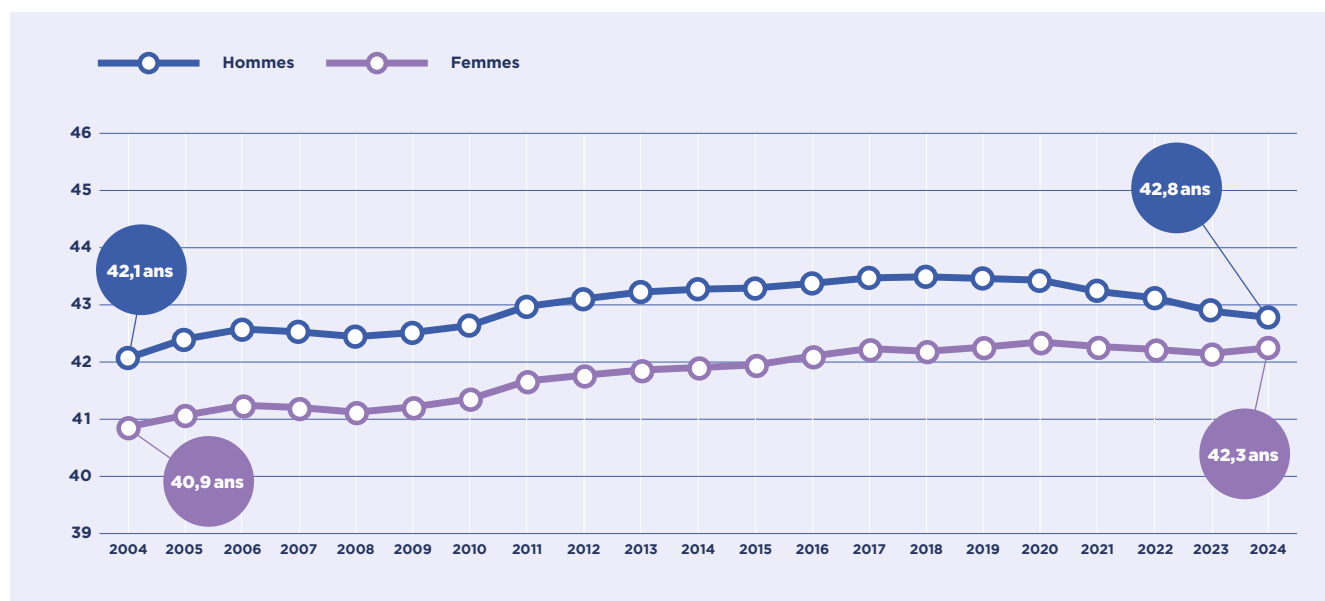
Le décalage de l'âge de départ à la retraite est la principale explication de ce phénomène.

Source : Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), ROMA 2024 (données au 31 décembre 2024), octobre 2025.

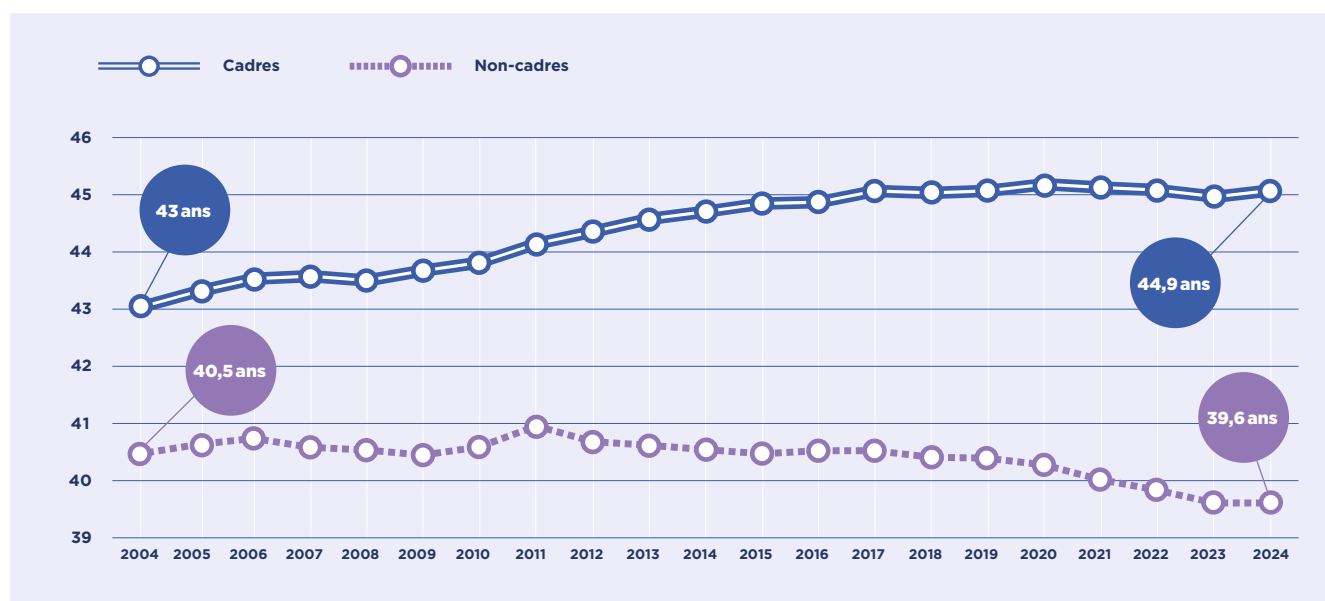
ÉTAT DES LIEUX : LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DANS L'ASSURANCE

... mais un âge moyen qui se stabilise

Âge moyen par sexe



Âge moyen par statut



Commentaire :

L'âge moyen des salariés — hommes/femmes, cadres/non-cadres — a progressivement augmenté au début des années 2000 avant de se stabiliser dans les années 2010. Cependant, depuis 2020 et malgré l'augmentation sensible de la tranche d'âge des plus de 60 ans, l'âge moyen des salariés diminue du fait de l'augmentation importante des recrutements de jeunes salariés.

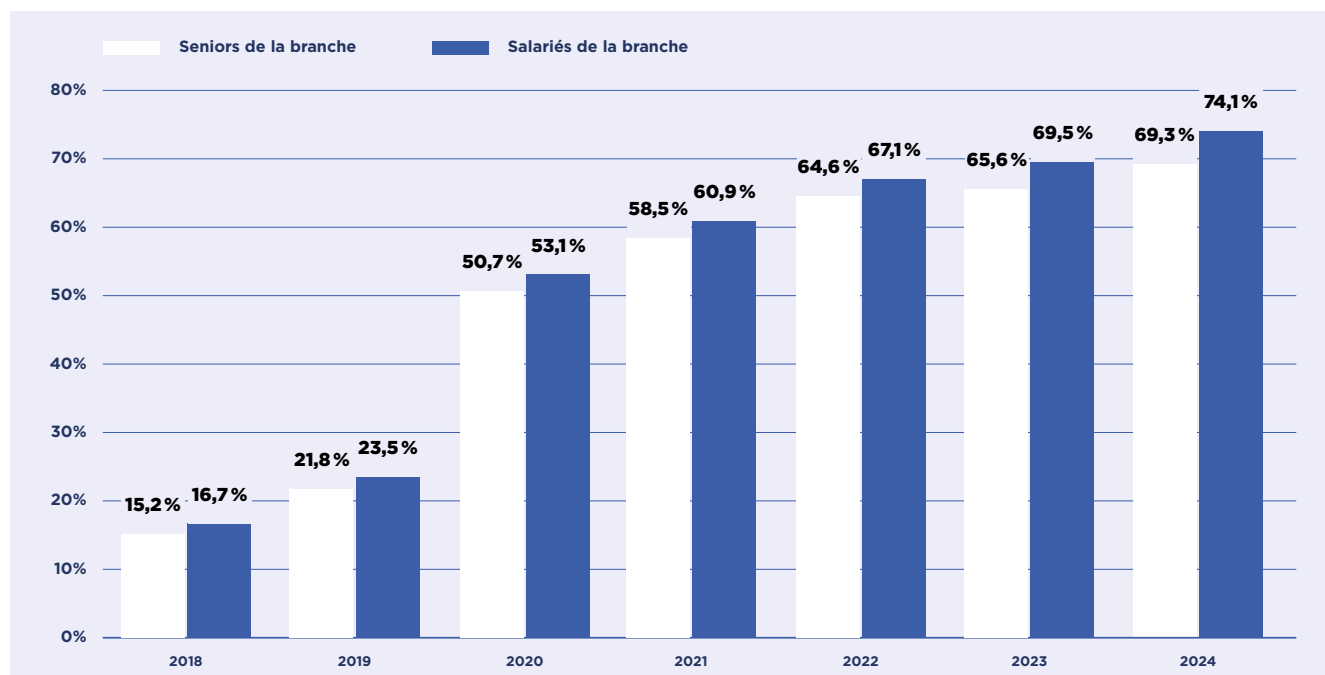
Par ailleurs, l'âge moyen des cadres a fortement augmenté en 20 ans, passant de 43 ans à 44,9 ans (soit +1,9 an).

Source : OEMA, op.cit.

ÉTAT DES LIEUX : LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DANS L'ASSURANCE

Un accès au télétravail élevé y compris pour les seniors

Taux d'accès au télétravail pour les seniors et l'ensemble des salariés de la branche



Durée moyenne de télétravail par an pour les seniors et l'ensemble des salariés de la branche



Commentaire :

L'accès des seniors au télétravail, c'est-à-dire la part de salariés seniors ayant bénéficié d'au moins une demi-journée de télétravail dans l'année, est très légèrement inférieur à celui de la population totale.

Le nombre de jours télétravaillés par salarié senior est en revanche supérieur à la moyenne de branche.

Source : OEMA, op.cit.

ÉTAT DES LIEUX : LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DANS L'ASSURANCE

Un taux d'accès à la formation élevé qui diminue légèrement pour les plus de 60 ans

Taux d'accès à la formation professionnelle continue et durée moyenne suivie par an pour l'ensemble des salariés de la branche par tranche d'âge



Commentaire :

Depuis 2019, les taux d'accès à la formation continue demeurent à un niveau élevé, quel que soit l'âge et notamment pour la tranche d'âge 50-59 ans.

À l'approche du départ à la retraite, le taux d'accès est en diminution, mais toujours élevé (82,1% en 2024). La durée moyenne de formation diminue, quant à elle, plus sensiblement.

Source : OEMA, op.cit.

TÉMOIGNAGES DES SIGNATAIRES

CFDT

“ Renforcer la place des salariés expérimentés dans l'assurance était une priorité pour la fédération CFDT des banques et assurances.

Reconnaître pleinement la place des salariés seniors, lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et favoriser l'employabilité à chaque étape de la carrière étaient les objectifs de la CFDT tout au long de cette négociation.

La CFDT a défendu un accord ambitieux et pragmatique, capable de répondre aux enjeux du vieillissement au travail, de la transmission des compétences et du respect des parcours.

Il engage désormais les employeurs à dépasser une logique d'âge pour construire, avec les représentants du personnel, des trajectoires professionnelles durables et choisies. ”

CFE-CGC

“ En 2023, la CFE-CGC Assurance a proposé à la branche de réfléchir sur un sujet générationnel que nous considérons comme primordial : l'emploi des SENIORS. De ces concertations est né un accord de branche que nous avons signé avec conviction.

Son ambition : maintenir les travailleurs expérimentés dans l'emploi, valoriser leurs compétences, lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et accompagner dignement les fins de carrière. Un salarié expérimenté n'est pas une charge, mais une richesse : mémoire, transmission, rigueur.

Notre responsabilité collective est de transformer cette conviction en réalité, dans toutes nos entreprises. ”

CFTC

“ Le secteur de l'assurance, comme de nombreux autres, fait face à un vieillissement de sa population salariée.

La CFTC soutient une approche positive de cette évolution : les salariés expérimentés représentent une richesse en termes de savoir-faire et de transmission. Cet accord est une étape essentielle pour une carrière plus durable et plus humaine dans notre secteur.

Les principaux objectifs de cet accord : favoriser le maintien en emploi, valoriser les compétences acquises et aménager les fins de carrières dans de meilleures conditions.

Notre signature est en parfaite cohérence avec celle de notre Confédération *via* l'ANI du 14 novembre 2024. La durée déterminée dudit accord permettra de faire évoluer certains points.

Les entreprises de la branche auront un cadre pour adapter et surtout négocier de meilleurs aménagements de fin de carrière pour leurs salariés seniors. ”

FO

“ Un accord encourageant qui prévoit des dispositifs en faveur de la reconnaissance et de l'accompagnement des seniors notamment par un accès renforcé à la formation continue et à la VAE, ainsi que des mesures de prévention santé et des aménagements de fin de carrière (temps partiel, télétravail, retraite progressive).

FO déplore cependant le manque de contraintes : recommandations sans objectifs chiffrés, absence de sanctions ou de contrôles, risques de disparités.

FO veillera à sa mise en œuvre pour garantir des droits effectifs (repos, congés) et l'amélioration des conditions de travail, ainsi que la lutte contre la pénibilité et l'usure professionnelle. ”

UNSA

“ En signant cet accord sur l'emploi des salariés expérimentés, nous affirmons que la fin de carrière ne doit pas être une contrainte mais un droit choisi et digne.

Préserver l'emploi des seniors, reconnaître leurs compétences et garantir des perspectives après 45 ans sont des enjeux majeurs. Alors que l'âge de départ recule, santé et prévention doivent être au cœur des priorités.

Nous appelons les employeurs à favoriser une réduction du temps de travail en fin de carrière, sans perte de droits sociaux : une condition essentielle pour que l'allongement de la vie professionnelle soit une véritable avancée collective. ”

FRANCE ASSUREURS

“ Cet accord signé entre France Assureurs et 5 organisations représentatives le 25 juin 2025 est le tout premier conclu en la matière au niveau d'une branche professionnelle.

Fruit d'une négociation approfondie de plus d'un an, il reflète aussi les efforts réalisés par les entreprises d'assurance pour préserver et transmettre les compétences des seniors, valoriser leur expérience et adapter leurs conditions de travail pour prévenir l'usure professionnelle.

Cet accord professionnel impulse une dynamique, fixe un cadre et met en avant un certain nombre de bonnes pratiques que les employeurs sont incités à intégrer dans leurs propres négociations d'entreprise. ”