

Signature d'un accord collectif sur la gestion des emplois et des parcours professionnels avec un accent particulier sur les séniors

A la suite de la signature d'un accord sur l'emploi des jeunes en 2021, les Entreprises du médicament (Leem) et les organisations syndicales de salariés ont souhaité poursuivre leurs discussions sur la gestion de l'âge au sein des entreprises du médicament, en incluant notamment les salariés dits « séniors ». Dans ce contexte, le Leem a proposé à la signature un accord collectif, en date du 25 mai 2023, portant sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation. La CFTD, Force Ouvrière et l'UNSA ont signé l'accord, totalisant 47.39% d'audience, il deviendra effectif, après le délai réglementaire de 15 jours.

Conscients qu'il est indispensable de s'interroger collectivement sur la gestion de l'âge dans les entreprises et de mettre en place une politique sectorielle engagée, le Leem et les organisations syndicales de salariés se sont retrouvés autour de la question des salariés « seniors ». L'enjeu de cet accord est de proposer un accompagnement opérationnel et adapté à la gestion de l'âge au sein des entreprises du secteur en mettant à disposition des outils d'anticipation des tendances d'évolution des métiers ainsi que des dispositifs de gestion des carrières au service des salariés et des entreprises. L'accord collectif associe d'une part, les besoins en compétences des entreprises et, d'autre part, les aspirations professionnelles des salariés.

Prendre en compte la diversité des profils et des parcours professionnels pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés

Cet accord prévoit plusieurs engagements forts des entreprises de la Branche en termes d'accompagnement des évolutions des métiers et des carrières des salariés séniors avec, notamment, la création d'entretiens entre les salariés et l'entreprise afin de pouvoir échanger plus régulièrement sur les souhaits d'évolution ou les demandes d'adaptation exprimés par les salariés.

Un dispositif qui prend toute son importance compte tenu du recul de l'âge légal de départ à la retraite. Ainsi, un entretien de seconde partie de carrière sera organisé pour les salariés de plus de 50 ans ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle. Il permettra au salarié et à l'entreprise d'envisager ensemble la suite de la carrière en faisant que le salarié soit également acteur de son propre parcours professionnel. En outre, un entretien de fin de carrière sera proposé, à leur demande, aux salariés de plus de 60 ans.

Les besoins en compétences des entreprises évoluent constamment et il est indispensable d'associer l'ensemble des salariés aux politiques de maintien et de développement des compétences. Sur ce point, Vincent Guiraud-Chaumeil, Président de la Commission emploi, compétences, empreinte territoriale du Leem souligne que « *la gestion de l'âge est devenue une question centrale dans les entreprises et l'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel doit être une priorité. Cet accord permet de remettre le salarié au cœur du parcours professionnel. Il entend concilier les besoins en compétences des entreprises, en constante évolution, avec les souhaits d'évolution des salariés. Une voie est par ailleurs ouverte à la co-construction de parcours de formation entre les salariés et les entreprises.* »

Contacts Presse Leem :

Stéphanie BOU - Tél : 01 45 03 88 38 - 06 60 46 23 08 - email : sbou@leem.org / Virginie PAUTRE - Tél : 01 45 03 88 87 - 06 31 86 82 70 - email : vpautre@leem.org/ Alice ROZNOWIEZ - Tél : 01 45 03 88 52 - 06 08 97 50 49 - email : aroznowiez@leem.org