

L'industrie du médicament s'engage en faveur des salariés seniors

Signature du premier accord de branche relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés seniors

L'allongement des carrières, conséquence directe de la dernière réforme des retraites, a reposé les questions de l'insertion et du maintien en emploi des salariés dits « seniors ». Les entreprises du secteur de l'industrie pharmaceutique se sont penchées sur cette nouvelle équation et ont souhaité s'inscrire dans la continuité de l'initiative nationale lancée en faveur des salariés seniors fin 2024, en signant le premier accord de branche relatif à l'emploi des salariés seniors. A la suite de plusieurs réunions de négociations, la CFE-CGC, la CFTC, FO et l'UNSA se sont déclarées signataires de l'accord proposé, totalisant ainsi 60.49% d'audience.

Le taux d'emploi des seniors en France reste très inférieur à la moyenne de l'Union européenne, en particulier pour les 60-64 ans (environ 39% en France en 2023 contre 51% en moyenne en Europe)¹. Un chiffre qui interpelle d'autant plus dans le cadre du vieillissement de la population active, accéléré par la dernière réforme des retraites.

L'accord signé le 08 juillet 2025 permet d'initier, au sein du secteur de l'industrie pharmaceutique, **une réelle dynamique pour accompagner l'emploi des salariés seniors**. Les entreprises disposeront de toute la prévisibilité nécessaire à la gestion des fins de carrière, permettant une transmission des compétences et des savoirs garant de l'efficacité opérationnelle. Les salariés pourront quant à eux bénéficier de mesures permettant de mieux envisager leurs parcours professionnels, et d'anticiper et alléger la fin de leur carrière.

Aux termes de cet accord, les partenaires sociaux de la branche se sont notamment accordés sur :

1. La mise en œuvre de mesures internes permettant d'**anticiper au mieux l'évolution de la carrière des salariés**, afin de répondre aux problématiques liées au vieillissement (communication récurrente et obligatoire sur les dispositifs existants en entreprises, entretiens renforcés, etc.), avec un point d'attention pour les salariés les plus exposés aux risques professionnels. Ceux-ci, passés une certaine ancienneté ou un certain âge, feront l'objet d'un **suivi spécifique** : les entreprises devront ainsi répertorier les populations concernées, et entamer une démarche proactive afin de faire connaître les mesures d'aménagement de poste et de réaffectation dont ils pourraient bénéficier.

¹ [Transposition ANI emploi des seniors dialogue social Projet de loi | vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/actualite/ANI/emploi-des-seniors-dialogue-social-projet-de-loi)

2. Des mesures permettant le **recrutement des salariés seniors éloignés du marché de l'emploi**, en s'inscrivant dans la lignée de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur l'emploi des salariés expérimentés et en portant l'âge de recours au contrat de valorisation de l'expérience à 57 ans.
3. Un dispositif ouvrant au salarié la possibilité d'utiliser son indemnité conventionnelle de départ en retraite pour **financer une diminution totale ou partielle de son activité à l'approche de la retraite**, pouvant ouvrir droit à un abondement de la part de l'entreprise. Cette nouvelle possibilité offerte aux salariés de l'industrie pharmaceutique leur permettra ainsi d'envisager une diminution de leur activité à l'approche de la retraite, voire un départ anticipé, sans avoir à en subir la diminution de pouvoir d'achat conséquente, permettant une transition fluide vers la retraite.

Vincent Guiraud-Chaumeil, Président de la Commission emploi, compétences et empreinte territoriale du Leem, salue la signature d'un accord novateur, « *qui amorcera un changement de paradigme sur la gestion RH des populations seniors au sein du secteur, en valorisant les atouts indéniables qu'ils apportent en entreprise et en replaçant l'anticipation des fins de carrière au centre des enjeux stratégiques de l'entreprise. La négociation et la signature de cet accord n'aurait pas été possible sans un dialogue social de qualité, qui a su être constructif et réfléchi tout au long des débats* ».

Contacts Presse :

Stéphanie BOU - 06 60 46 23 08 sbou@leem.org

Virginie PAUTRE - 06 31 86 82 70 - vpautre@leem.org