ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS AU SEIN DE l'UES COVÉA

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre eux l'UES Covéa**, ci-après dénommés **« *les Entités* » ou « *Covéa* »** :

  - **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
  - **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
  - **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
  - **GMF Vie** (Société Anonyme),
  - **AM-GMF** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **Association pour le développement des Compétences** (Association),
  - **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
  - **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
  - **MAAF Vie** (Société Anonyme),
  - **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
  - **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
  - **MMA IARD** (Société Anonyme),
  - **MMA VIE** (Société Anonyme),
  - **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Marie-Pierre RECHSTEINER, Directrice des Ressources Humaines Covéa**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- Les **Organisations Syndicales représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES Covéa, dûment mandaté pour la négociation en cause :

  - **La CFDT**, représentée par **Monsieur Éric GARREAU** ;
  - **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Xavier CORNET** ;
  - **La CFTC**, représentée par **Monsieur Martial CIONCI** ;
  - **La CGT**, représentée par **Madame Angélique BOULAY**.

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives signataires sont ensemble dénommées « les Parties ».

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

PRÉAMBULE 4

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES 5

Article 1.1 – Entités concernées 5

Article 1.2 – Collaborateurs concernés 5

Article 1.3 – Objet de l'accord 5

CHAPITRE 2 – INTÉGRATION, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS 6

Article 2.1 – Favoriser le recrutement des salariés expérimentés 6

Article 2.1.1 – Poursuivre un recrutement inclusif 6

Article 2.1.2 – Recruter des salariés expérimentés via des dispositifs spécifiques 7

2.1.2.1 – Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) 7

2.1.2.2 – Le cumul emploi-retraite 7

Article 2.2 – Favoriser l'intégration des salariés expérimentés 7

Article 2.3 – Favoriser le maintien dans l'emploi et accompagner les parcours professionnels 8

Article 2.3.1 – Des parcours de formations adaptés 8

Article 2.3.2 – Les entretiens au cours de la seconde partie de carrière 8

2.3.2.1 – L'entretien de parcours professionnel de mi-carrière 8

2.3.2.2 – L'entretien RH à partir de 55 ans 8

2.3.2.3 – L'entretien de parcours professionnel de fin de carrière 9

Article 2.3.3 – Des mesures ciblées pour le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés 9

2.3.3.1 – La réalisation d'astreintes par les collaborateurs de 55 ans et plus 9

2.3.3.2 – Les collaborateurs itinérants de 55 ans et plus 9

2.3.3.3 – L'ajustement des objectifs pour les collaborateurs de 60 ans et plus (expérimentation) 9

2.3.3.4 – Le « PASS Boost Sérénité Senior » (expérimentation) 10

CHAPITRE 3 – SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 11

Article 3.1 – Protéger la santé des salariés expérimentés 11

Article 3.1.1 – La possibilité de réaliser des bilans de santé 11

Article 3.1.2 – La visite médicale de mi-carrière 11

Article 3.1.3 – La sensibilisation aux premiers secours 12

Article 3.1.4 – Des actions de communications en faveur de la santé des salariés expérimentés 12

Article 3.2 – Renforcer la prévention des risques professionnels 12

Article 3.2.1 – L'ergonomie du poste de travail 12

Article 3.2.2 – L'information des CSSCTE/CSSCTC 13

Article 3.2.3 – Des communications et sensibilisation ciblées pour la prévention des risques 13

CHAPITRE 4 – DIVERSITÉ ET TRANSMISSION INTERGÉNÉRATIONNELLE 14

Article 4.1 – Promouvoir la diversité et l'inclusion 14

Article 4.1.1 – Les dispositifs de formation en faveur de la diversité et de l'inclusion 14

Article 4.1.2 – Les actions de sensibilisation en faveur de l'inclusion des salariés expérimentés 14

Article 4.2 – Encourager la transmission intergénérationnelle 14

Article 4.2.1 – Le tutorat 15

Article 4.2.2 – Le co-mentoring intergénérationnel 15

CHAPITRE 5 – AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET RETRAITE 16

Article 5.1 – Aménager les fins de carrière 16

Article 5.1.1 – L'aménagement du temps de travail des salariés en fin de carrière 16

5.1.1.1 – Le congé de fin de carrière 16

5.1.1.2 – La cessation progressive d'activité 16

5.1.1.3 – La retraite progressive 17

5.1.1.4 – L'avance sur l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) 17

5.1.1.5 – Le « PASS temps partiel senior » (expérimentation) 17

Article 5.1.2 – Le maintien des cotisations à temps plein dans le cadre d'un passage à temps partiel (ou au forfait réduit) financé par un congé de fin de carrière 17
Article 5.1.3 – Le rachat de trimestres de retraite 18
Article 5.1.4 – Le mécénat de compétences 18
Article 5.1.5 – La sécurisation de la fin de carrière des collaborateurs en mobilité boostée ou contrainte 18
Article 5.2 – Accompagner la transition entre activité professionnelle et retraite – les dispositifs de « pré-offboarding » et « offboarding » retraite 19
Article 5.2.1 - Pré-offboarding 19
Article 5.2.2 - Offboarding 19
CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES 20
Article 6.1 – Durée et date d'entrée en vigueur 20
Article 6.2 – Commission de suivi 20
Article 6.3 – Non-cumul 20
Article 6.4 – Substitution 20
Article 6.5 – Notification 21
Article 6.6 – Adhésion 21
Article 6.7 – Révision 21
Article 6.8 – Publicité 21
ANNEXE - DIAGNOSTIC 23

PRÉAMBULE

Convaincue que la richesse collective repose notamment sur la complémentarité des générations et la diversité des expériences, Covéa agit pour garantir un environnement de travail inclusif, respectueux, propice à la coopération entre tous les collaborateurs quel que soit leur âge et favorable au parcours professionnel de chacun.

Ainsi, depuis la mise en place de l'UES Covéa, de nombreux dispositifs ont été développés en faveur des salariés expérimentés notamment au sein de plusieurs accords collectifs (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels – GEPP, Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au handicap et à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), Retraite, Dispositifs d'épargne temps (CET/CETR) et de transition vers la retraite (CETR/AVANCE IDR), instaurant un solide socle d'engagements en faveur de ces collaborateurs.

Covéa affirme également son engagement en faveur de l'emploi, du maintien dans l'activité et la valorisation des salariés de plus de 50 ans par la signature de la Charte 50+ du Club Landoy.

Le présent accord, dédié aux salariés expérimentés, s'inscrit dans cette continuité.
Les Parties entendent ainsi développer et renforcer les dispositifs existant en faveur des collaborateurs en seconde partie et en fin de carrière.

La Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a pour objectifs de :

- Favoriser l'emploi des salariés expérimentés en levant les freins à leur recrutement et en améliorant leur maintien dans l'emploi,
- Anticiper les transitions professionnelles et préparer la seconde partie de carrière,
- Adapter le dialogue social en instaurant des négociations sur l'emploi des séniors,
- Encourager la transmission des compétences et la sécurisation des parcours professionnels.

La Loi précitée fixe ainsi une obligation de négocier tous les trois ans, sur les thématiques obligatoires suivantes :

- Le recrutement des salariés expérimentés,
- Leur maintien dans l'emploi,
- L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel,
- La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Des thématiques facultatives de négociation sont également proposées par la nouvelle législation :

- Le développement des compétences et l'accès à la formation,
- Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers,
- Les modalités de management du personnel,
- Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés,
- La santé au travail et la prévention des risques professionnels,
- L'organisation du travail et les conditions de travail.

Les Parties ont souhaité négocier et mettre en place des mesures sur l'intégralité des thématiques obligatoires et facultatives définies par la nouvelle Loi.

En outre, en date du 25 juin 2025, un accord collectif relatif à l'emploi des salariés expérimentés dans les sociétés d'assurances a été signé par les partenaires sociaux de la branche pour une durée déterminée de 3 ans.
C'est dans ce cadre que le présent accord a été négocié, sur la base d'un diagnostic préalable partagé par les Parties en ouverture de négociation (cf. Annexe).

Il a été convenu ce qui suit.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1.1 – ENTITES CONCERNEES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

ARTICLE 1.2 – COLLABORATEURS CONCERNES

Au sein de ces Entités, le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs (quelle que soit la nature du contrat de travail), à l'exception des collaborateurs relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

ARTICLE 1.3 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les dispositifs et actions à mettre en œuvre pour les trois prochaines années (2026-2027-2028) en faveur des salariés expérimentés au sein de l'UES Covéa.

CHAPITRE 2 – INTÉGRATION, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

De nombreux collaborateurs poursuivant une carrière longue au sein du Groupe, Covéa réaffirme son engagement à reconnaître et valoriser l'expérience professionnelle comme un levier essentiel de performance.

À travers des actions concrètes, Covéa entend promouvoir l'égalité de traitement, lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, pendant la phase de recrutement et tout au long du parcours.

Le Groupe entend offrir à chaque collaborateur des perspectives professionnelles valorisantes, permettant de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite.

ARTICLE 2.1 – FAVORISER LE RECRUTEMENT DES SALARIES EXPERIMENTES

Dans le cadre de sa politique Diversité, Équité et Inclusion (DEI), Covéa affirme notamment sa volonté de favoriser la diversité et promouvoir l'équité en garantissant un traitement juste et impartial, et ce dès le stade du recrutement.

Article 2.1.1 – Poursuivre un recrutement inclusif

Entre 2019 et 2024, le poids des embauches des salariés expérimentés de 55 ans et plus est passé de 1,9% à 2,2%.

Covéa réaffirme l'importance d'assurer un recrutement inclusif, et rappelle le principe de non-discrimination lié à l'âge de façon générale et plus particulièrement au stade du recrutement.

Dans ce cadre, les Parties entendent faire évoluer à la hausse le taux d'embauche des salariés expérimentés de 55 ans et plus, avec pour ambition qu'il atteigne 3% sur la durée de l'accord.
Pour ce faire, différentes actions seront mises en œuvre.

La formation obligatoire « Recruter sans discriminer » est suivie par les recruteurs et les primo-managers. Les managers sont également invités à suivre cette formation lorsqu'ils procèdent à un recrutement au sein de leur équipe, afin de les sensibiliser aux enjeux liés à la diversité et au principe de non-discrimination.

Différents acteurs pourront également contribuer, par leurs actions, à l'atteinte de cet objectif :

- La Direction de la Durabilité,
- Le Marketing RH : afin de favoriser un recrutement inclusif, des communications, mettant en avant des profils séniors, seront réalisées dans le but de promouvoir la diversité des âges au sein de Covéa, et de valoriser ainsi la marque employeur à l'externe.
- La Mission Handicap, le cas échéant.

Un état des lieux des formations, du taux de recrutement ainsi que des communications de la marque employeur seront présentés en commission de suivi.

Article 2.1.2 – Recruter des salariés expérimentés via des dispositifs spécifiques

Certains dispositifs légaux s'adressent aux salariés expérimentés, dans des situations spécifiques.
Covéa s'engage à y avoir recours selon les besoins et les candidatures reçues sur les emplois à pourvoir.

2.1.2.1 – Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) a été créé, sous forme d'expérimentation sur 5 ans, par la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Ce contrat, régi par les dispositions relatives aux contrats à durée indéterminée, peut être conclu avec une personne qui, au moment de son embauche et cumulativement :

- Est âgée d'au moins soixante ans,
- Est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi,
- Ne peut bénéficier d'une pension de retraite de base de droit propre à taux plein d'un régime légalement obligatoire, sauf exceptions,
- N'a pas été employée au sein de l'entreprise ou au sein d'une entreprise appartenant au même groupe, au cours des six mois précédents.

Au moment de la conclusion du CVE, le salarié remet à l'employeur un document, transmis par la CNAV, mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié engagé dans le cadre d'un CVE lorsqu'il remplit les conditions d'âge légal et de liquidation de la retraite à taux plein.

2.1.2.2 – Le cumul emploi-retraite

Le dispositif de cumul emploi-retraite permet, sous certaines conditions, à un salarié ayant liquidé sa retraite de reprendre ou poursuivre une activité professionnelle tout en percevant sa pension de retraite.

Dans ce cas, les revenus d'activité se cumulent avec ses pensions de retraite selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Ce dispositif vise à favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des salariés seniors tout en sécurisant leurs revenus.

Le collaborateur qui souhaite s'inscrire dans ce dispositif devra se signaler par courriel, dans les douze mois suivant son départ en retraite, au Responsable des Ressources Humaines qui étudiera cette demande en fonction des besoins.

ARTICLE 2.2 – FAVORISER L'INTEGRATION DES SALARIES EXPERIMENTES

Covéa souhaite enrichir le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux entrants.

Un programme de « Onboarding » est ainsi mis en place au sein de Covéa permettant de donner au nouvel entrant toutes les informations utiles pour une pleine réussite chez Covéa et dans l'environnement de travail. Il prévoit également des entretiens avec la ligne managériale et, le cas échéant, le RRH.

En complément et s'agissant des nouveaux entrants âgés de 50 ans et plus, un entretien avec le RRH sera organisé à l'issue du parcours d'intégration, afin de réaliser un retour d'expérience et d'identifier d'éventuels besoins d'amélioration.

ARTICLE 2.3 – FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Au regard de l'allongement de la durée des carrières, afin d'accompagner les parcours et de préserver l'employabilité des collaborateurs expérimentés, Covéa met en place des dispositifs spécifiques.
Le Groupe a ainsi pour objectif de valoriser l'expérience et offrir des solutions personnalisées aux collaborateurs en seconde partie de carrière. Pour ce faire, Covéa souhaite proposer un accompagnement individuel complet par le biais d'actions de formation, d'entretiens, et de dispositifs permettant la mobilité professionnelle ou encore la reconversion professionnelle.

Par ce biais, Covéa appuie sa volonté de maintenir le développement de carrière et de compétences pour l'ensemble de ses collaborateurs, quel que soit le moment de leur vie professionnelle. Il en va ainsi des collaborateurs expérimentés, qui doivent maintenir leur niveau de connaissances professionnelles et de compétences au même titre que tous les autres collaborateurs.

Article 2.3.1 – Des parcours de formations adaptés

Dans le cadre de l'accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en vigueur, les Entités réaffirment leur volonté de veiller à ce que chaque collaborateur bénéficie d'une équité de traitement quant à l'accès à la formation.

Les Parties réaffirment l'importance de la formation dans le développement des compétences tout au long du parcours professionnel, et dans le maintien de l'employabilité.

Les salariés expérimentés de 55 ans et plus pourront également, lorsque cela est nécessaire dans l'exercice de leur métier, suivre une formation de perfectionnement à l'utilisation des outils liés aux nouvelles technologies (ex : atelier de bonnes pratiques autour d'un outil de communication).

Article 2.3.2 – Les entretiens au cours de la seconde partie de carrière

Tout au long de leur parcours chez Covéa, les collaborateurs bénéficient notamment d'entretiens de parcours professionnels, conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail. D'autres entretiens sont réalisés lors de moments clés en seconde partie de carrière.

2.3.2.1 – L'entretien de parcours professionnel de mi-carrière

Un entretien de parcours professionnel est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière, elle-même organisée durant l'année civile du 45ème anniversaire du collaborateur (cf. article 3.1.2). Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets abordés lors des entretiens de parcours professionnel périodiques, sont abordés au cours de cet entretien de mi-carrière, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du collaborateur.
À l'issue de l'entretien, un document écrit récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés.

2.3.2.2 – L'entretien RH à partir de 55 ans

Les collaborateurs âgés de 55 ans et plus peuvent solliciter un entretien avec le Responsable Ressources Humaines afin de les aider à se projeter dans la dernière partie de leur carrière professionnelle s'ils en éprouvent le besoin, notamment pour évoquer les éventuels souhaits de mobilité ou de réflexions sur le parcours professionnel.

2.3.2.3 – L'entretien de parcours professionnel de fin de carrière

Covéa rappelle que les collaborateurs bénéficient d'un entretien de parcours professionnel au cours des deux années précédant le 60ème anniversaire du collaborateur, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Cet entretien permet d'aborder, en plus des sujets évoqués, lors des entretiens de parcours professionnel périodiques, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou au forfait-jours réduit, ou de retraite progressive.

Article 2.3.3 – Des mesures ciblées pour le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés

Les conditions de travail constituent un enjeu majeur pour le maintien dans l'emploi des collaborateurs expérimentés. Outre les nombreuses mesures existant déjà dans le Groupe s'agissant des conditions de travail, Covéa souhaite mettre en œuvre les dispositifs spécifiques ci-après pour cette population cible.

2.3.3.1 – La réalisation d'astreintes par les collaborateurs de 55 ans et plus

Au sein de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN), la réalisation d'astreintes constitue une activité essentielle à la continuité et à la sécurité des systèmes d'information de l'entreprise. Elle requiert des expertises spécifiques et, ainsi, il peut être fait appel à des collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

Dans le cadre du présent accord, et dans une optique de maintien dans l'emploi et de prévention des risques, une attention particulière sera portée aux collaborateurs de 55 ans et plus réalisant des astreintes récurrentes.
En complément, les collaborateurs concernés peuvent également solliciter leur manager et/ou RRH.

2.3.3.2 – Les collaborateurs itinérants de 55 ans et plus

Une attention particulière sera portée aux collaborateurs itinérants de 55 ans et plus souhaitant évoluer vers un métier sédentaire. Ces collaborateurs pourront notamment exprimer cette demande d'évolution lors de l'entretien RH visé à l'article 2.3.2.2 ou lors de l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière.

2.3.3.3 – L'ajustement des objectifs pour les collaborateurs de 60 ans et plus (expérimentation)

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés de 60 ans et plus, il est envisagé de mettre en œuvre une expérimentation sur la durée du présent accord, en vue d'un assouplissement possible de certains objectifs au cours des deux dernières années d'exercice de l'activité professionnelle, si cela s'avère nécessaire. Un tel assouplissement serait sans impact sur la rémunération cible du collaborateur (espérance de gains identique, notamment en cas de système de rémunération variable).

Cette expérimentation concerne les objectifs individuels, sous réserve de ne pas déséquilibrer l'activité au sein du collectif de travail.
Elle est ouverte aux collaborateurs volontaires âgés d'au moins 60 ans :

- Engagés sur une date de départ à la retraite à l'âge légal,
- Et qui n'ont pas déjà bénéficié d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière.

Les modalités, périmètres de mise en œuvre et collaborateurs concernés seront définis par la Direction Métier qui se portera volontaire pour cette expérimentation. Ces modalités seront ensuite partagées lors de leur mise en place effective entre les collaborateurs concernés, leur manager et la DRH lors d'entretiens réguliers.

Covéa s'engage à présenter en commission de suivi l'expérimentation qui serait retenue, le nombre de collaborateurs concernés, ainsi qu'un bilan au bout de 2 ans.

2.3.3.4 – Le « PASS Boost Sérénité Senior » (expérimentation)

Les Parties rappellent l'expérimentation prévue par l'accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), signé pour la période 2026/2028, à destination de certains collaborateurs à partir de 60 ans visés au chapitre 5 (article 5.2) ou chapitre 6 de l'accord GEPP.

Pour rappel, Covéa met en place une expérimentation, sur la durée de l'accord GEPP, pour permettre au collaborateur âgé d'au moins 60 ans, et dont l'emploi, le site ou la situation est identifié comme en évolution ou en transformation, de bénéficier d'un « PASS Boost Sérénité Senior » pour accomplir des missions adaptées à ses compétences et à ses aspirations avant son départ en retraite.

L'objectif de ce dispositif est double :

- Sécuriser la fin de carrière des collaborateurs expérimentés en valorisant leur expérience tout en leur offrant une transition progressive et sereine vers la retraite,
- Et sécuriser l'entreprise dans le cadre de son projet d'évolution d'organisation ou de transformation.

La condition requise pour accéder à ce PASS est de s'engager par écrit sur la date définitive de son départ à la retraite.

Ce PASS ouvre au collaborateur la possibilité d'accéder à un panel de mesures telles que :

- La mission spécifique d'une durée maximale de 24 mois et dans les conditions prévues au chapitre 6 de l'accord GEPP,
- Le mécénat de compétences au sein d'une association dans les conditions fixées au titre de l'expérimentation prévue au chapitre 6 de l'accord GEPP.

CHAPITRE 3 – SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Covéa place la prévention en matière de santé au travail et la sécurité de ses collaborateurs au cœur de ses engagements en matière de politique sociale. Consciente des enjeux spécifiques liés à l'âge et à la seconde partie de carrière, Covéa met en œuvre des actions ciblées pour préserver la santé des salariés expérimentés, notamment via leur suivi médical. Ces mesures visent à renforcer la prévention et garantir des conditions favorables tout au long du parcours professionnel.

ARTICLE 3.1 – PROTEGER LA SANTE DES SALARIES EXPERIMENTES

Covéa accorde une attention particulière à la santé des collaborateurs expérimentés, en mettant en place des dispositifs de prévention adaptés.

Article 3.1.1 – La possibilité de réaliser des bilans de santé

Un examen de prévention en santé peut être réalisé, à différents âges de la vie, auprès d'un professionnel de santé dans le cadre du dispositif « Mon Bilan Prevention » pris en charge par la Sécurité sociale. Cet examen permet au collaborateur de faire le point sur son état de santé, ses habitudes de vie et de l'orienter vers des actions de prévention ou de dépistage adaptées.

Par ailleurs, l'Agirc-Arrco, propose dès l'âge de 50 ans, de bénéficier d'un bilan de santé personnalisé dans ses centres de prévention. Réalisé par un médecin et un psychologue, ce bilan repose sur une évaluation globale (médicale, sociale et psychologique) de la santé du collaborateur et donne lieu à des conseils personnalisés éventuellement complétés par un parcours de prévention (conférences, tables rondes, ateliers de mise en pratique sur des thèmes comme l'alimentation, le sommeil, l'activité physique, la mémoire etc.).

Conformément à l'engagement pris dans le cadre de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au Handicap et à la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) en vigueur, et à l'accord de branche relatif à l'emploi des salariés expérimentés dans les sociétés d'assurances du 25 juin 2025, Covéa accorde aux collaborateurs âgés de plus de 60 ans une demi-journée d'absence autorisée et rémunérée pour se rendre au rendez-vous médical (bilan de prévention ou bilan de santé), sur présentation d'un justificatif.

En outre, afin d'agir en prévention de la santé physique des collaborateurs, dans le cadre de l'accord QVCT précité, Covéa a souhaité développer, à titre expérimental, un dispositif de bilans de santé prédictifs multi-pathologies personnalisés, à destination des collaborateurs de plus de 40 ans, permettant de détecter de potentielles pathologies pour une meilleure prise en charge. Ce bilan, dont les résultats restent strictement confidentiels, est réalisé par un organisme spécialisé et financé par Covéa.

Article 3.1.2 – La visite médicale de mi-carrière

Une visite médicale de mi-carrière est organisée au cours de l'année du 45e anniversaire des collaborateurs, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Cet examen médical vise à :

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du collaborateur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis,
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du collaborateur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,

- Sensibiliser le collaborateur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

En conclusion de cette visite médicale, le médecin du travail peut proposer, et après échange avec le collaborateur et l'employeur, des mesures d'aménagement du poste de travail.

En outre, dans une logique de suivi, les aménagements proposés le cas échéant par le médecin du travail peuvent être évoqués au cours de l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière (cf. article 2.3.2.1).

Article 3.1.3 – La sensibilisation aux premiers secours

Covéa met à disposition de tous les collaborateurs un module de sensibilisation aux gestes de premiers secours et au rôle du sauveteur secouriste du travail (SST) dans l'entreprise. Cela s'inscrit dans le cadre de la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, dont doivent bénéficier les collaborateurs avant leur départ à la retraite (article. L. 1237-9-1 du Code du travail).

Conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, cette sensibilisation doit en effet permettre au collaborateur, avant son départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou 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 en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Conscientes de l'importance de ces dispositifs, les Parties conviennent de mettre en place une communication renforcée afin de renforcer leur visibilité et attractivité, s'agissant notamment du rôle de SST.
Les Parties rappellent également qu'un dispositif de formation SST en présentiel est ouvert en complément de la sensibilisation aux premiers secours susvisée.

Enfin, il est convenu de mettre à disposition sur l'intranet la localisation des défibrillateurs.

Article 3.1.4 – Des actions de communications en faveur de la santé des salariés expérimentés

Des communications, notamment à destination des collaborateurs de plus de 55 ans, sont réalisées aux fins de sensibilisation sur certaines thématiques : dépistages, campagnes de vaccination (ex. : grippe).

ARTICLE 3.2 – RENFORCER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Covéa poursuit sa démarche de prévention des risques professionnels pour garantir la santé et la sécurité de tous, notamment des salariés expérimentés. L'objectif étant de prévenir les risques liés à l'âge.

Article 3.2.1 – L'ergonomie du poste de travail

Covéa prête une attention particulière à l'environnement de travail de l'ensemble des collaborateurs.
Eu égard à l'activité du Groupe, l'ergonomie au poste de travail est essentielle et notamment compte tenu du travail sur écran. L'objectif est de mettre à disposition des collaborateurs les recommandations en la matière mais également de les inciter à prendre l'habitude de régler systématiquement leur poste de travail et de partager les bonnes pratiques pour du travail majoritairement sédentaire.

Des contraintes spécifiques pouvant exister en fonction de l'âge, Covéa veille à la bonne adaptation de l'ergonomie du poste de travail des salariés expérimentés.
Dans certains cas, une analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement peut être réalisée, avec le concours des acteurs de la prévention et santé au travail, notamment la Mission Handicap Covéa, pour définir les aménagements possibles, en concertation avec le collaborateur et le manager.

Covéa reste également attentive à la prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) au travers de différentes typologies d'actions (outre l'information et la sensibilisation, cf. article 3.2.3) :

- Intégration de cette thématique dans le cadre du suivi individuel de santé au travail (visite initiale, visites périodiques et visite de mi-carrière),
- Analyse des situations de travail et actions correctives (exemple : matériel ergonomique sur préconisation du médecin du travail),
- Prévention par l'activité physique (exemple : organisation de marches).

Article 3.2.2 – L'information des CSSCTE/CSSCTC

Au sein des Commissions Sante, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCTE/CSSCTC), dans le cadre de la présentation des accidents du travail et accident de trajet (ayant donné lieu ou non à un arrêt de travail), un suivi sera réalisé par tranche d'âge (< à 55 ans et 55 ans et plus) afin d'identifier d'éventuelles actions de prévention spécifiques à mettre en place à destination des collaborateurs de 55 ans et plus.

Article 3.2.3 – Des communications et sensibilisation ciblées pour la prévention des risques

Covéa organise des événements lors de la semaine de la QVCT.
De nombreuses animations sur sites avec des kiosques, ateliers, démonstrations, podcast, sensibilisations, dépistages sont proposées dans ce cadre afin d'aborder des sujets relatifs à la prévention de la santé et l'hygiène de vie, tels que la santé mentale, les addictions, etc. et faire connaître les acteurs de la QVCT.
S'agissant des troubles musculo squelettiques, une réflexion est en cours afin de mettre en place des communications ciblées à destination des salariés expérimentés.

En outre, les Parties conviennent d'apporter une attention particulière aux salariés expérimentés lorsqu'ils sont itinérants, afin de prévenir les risques spécifiques liés à l'âge. Dans ce cadre, le dispositif de prévention à la sécurité routière pour les collaborateurs itinérants sera enrichi pour cette population cible.

CHAPITRE 4 – DIVERSITÉ ET TRANSMISSION INTERGÉNÉRATIONNELLE

Covéa agit pour garantir un environnement de travail inclusif, respectueux, propice à la coopération et à la transmission intergénérationnelle.

Cette ambition se traduit par des actions dédiées à la formation, à la sensibilisation et à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, ainsi qu'au développement de dispositifs favorisant la transmission des savoirs et des compétences.

ARTICLE 4.1 – PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

Pour promouvoir la diversité et l'inclusion, Covéa réaffirme sa volonté de sensibiliser et former les collaborateurs et les managers aux enjeux de la diversité, et également de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge.

Article 4.1.1 – Les dispositifs de formation en faveur de la diversité et de l'inclusion

Tout au long de leur parcours, les managers bénéficient de formations spécifiques, incluant un volet relatif à la diversité.

Pour les nouveaux managers, les parcours « Destination manager » et « Horizon manager » comprennent un module « Diversité et prévention des discriminations ».

La formation C.O.V.E.A Connect « Manager avec les différences » comporte également des thématiques sur la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge.

En outre, dans le cadre du programme de transformation managériale qui sera mené sur la durée de l'accord GEPP (2026-2028) afin de renforcer les compétences clés des managers et compléter les parcours existants, les thématiques liées à la diversité et à l'inclusion seront également renforcées.

Enfin, tous les collaborateurs sont invités à suivre la formation en e-learning « La diversité pour faire la différence ». L'objectif de ce parcours est de mieux comprendre ce qu'est la diversité, de prendre conscience et de prévenir les discriminations dans les différentes situations quotidiennes au travail.

Article 4.1.2 – Les actions de sensibilisation en faveur de l'inclusion des salariés expérimentés

Covéa porte une attention particulière à la nécessité de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, et s'engage à mener des actions de sensibilisation à destination des managers, acteurs RH, mais aussi de tous les collaborateurs.

Le baromètre social 2026 a été enrichi de questions relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et les résultats pourront être analysés par tranches d'âge. Cela permettra, le cas échéant, de mettre en œuvre des actions ciblées.

ARTICLE 4.2 – ENCOURAGER LA TRANSMISSION INTERGENERATIONNELLE

Covéa favorise le partage et la transmission des savoirs et des compétences par le biais de dispositifs encourageant la cohésion intergénérationnelle.

Au-delà de ces dispositifs, les Parties rappellent l'importance de permettre la transmission des savoirs des collaborateurs en fin de carrière au cours des douze derniers mois précédant leur départ physique.

Article 4.2.1 – Le tutorat

Dans le cadre de sa « Politique Jeunes » telle que définie par l'accord GEPP en vigueur, Covéa accueille des alternants, favorisant ainsi l'insertion professionnelle des jeunes générations.
Afin de les accueillir, les intégrer et les accompagner tout au long de leur apprentissage au sein du Groupe, le rôle du tuteur est central.

Dans ce cadre le tuteur, qui peut être un salarié expérimenté, favorise l'intégration de l'alternant au sein de l'entreprise et du collectif de travail, transmet ses savoirs et savoir-faire ainsi que la connaissance des pratiques liées à l'exercice du métier et à l'environnement professionnel.

Il est choisi par le manager parmi les volontaires ayant manifesté leur intérêt pour la mission au regard de leur expérience, de leur maîtrise de l'environnement et de leur capacité à accompagner.
Pour le tuteur, cette expérience permet de diversifier et développer ses compétences.

Article 4.2.2 – Le co-mentoring intergénérationnel

Les Parties rappellent qu'un dispositif de co-mentoring intergénérationnel a été mis en place à titre expérimental au sein de l'accord GEPP 2026-2028.

Ce dispositif vise à créer des binômes composés d'un collaborateur expérimenté (âgé de 55 ans ou plus) et d'un collaborateur plus jeune (âgé de moins de 35 ans), en vue d'un échange réciproque d'expériences favorisant la montée en compétences.

L'objectif est multiple :

- Permettre la transmission des savoirs et expertises métiers,
- Favoriser l'appropriation de la culture de l'entreprise et de son fonctionnement,
- Offrir une ouverture à de nouvelles pratiques, innovations, etc.

Ces binômes pourront être constitués au sein d'une même équipe ou entre différentes directions, pour enrichir les réseaux professionnels et renforcer la coopération intergénérationnelle.

Ce co-mentoring intergénérationnel contribue à la fois à la montée en compétences, à la fidélisation des talents et à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge.

CHAPITRE 5 – AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET RETRAITE

Les Parties affirment leur volonté commune de renforcer l'accompagnement des salariés expérimentés autour de différents dispositifs et notamment en fin de carrière.

ARTICLE 5.1 – AMENAGER LES FINS DE CARRIERE

De nombreux dispositifs mis en place au sein de Covéa permettent d'aménager le temps de travail des collaborateurs durant leurs dernières années d'activité (congé de fin de carrière, cessation progressive d'activité, retraite progressive, dispositif d'avance sur l'indemnité de départ à la retraite).

Par le biais du présent accord, les Parties souhaitent rappeler ces mesures d'aménagement du temps de travail et les compléter par une expérimentation novatrice de « PASS temps partiel senior ».

Au-delà d'un aménagement du temps de travail, la fin de carrière des salariés expérimentés peut également être aménagée au sein de Covéa par des dispositifs incitatifs tels que :

- Le maintien de cotisations sociales à temps plein (dans le cadre d'un passage à temps partiel financé par un congé de fin de carrière),
- Le rachat de trimestre(s),
- La perception de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) en deux fois.

Article 5.1.1 – L'aménagement du temps de travail des salariés en fin de carrière

5.1.1.1 – Le congé de fin de carrière

Conformément aux dispositions en vigueur au sein des Entités, les jours placés sur le CETR peuvent être cumulés pour permettre au collaborateur d'anticiper sa date d'arrêt d'activité professionnelle.

La prise du congé s'effectue sous réserve de respecter un délai de prévenance de 6 mois minimum.

Les Parties rappellent que la durée du congé peut s'élever au maximum à 300 jours auxquels peuvent s'ajouter, le cas échéant, les abondements de l'entreprise ainsi que les congés payés alloués (300 jours + 105 jours (60 + 45) d'abondement + 31 jours de congés payés par année).

Le congé doit précéder immédiatement la rupture du contrat de travail, ou le dispositif d'avance IDR le cas échéant. Le collaborateur qui demande le bénéfice d'un congé de fin de carrière, demande dans le même temps que son contrat prenne fin à l'issue du congé de fin de carrière, ou du dispositif d'avance IDR le cas échéant.

5.1.1.2 – La cessation progressive d'activité

Conformément aux dispositions en vigueur au sein des Entités, sous réserve de l'accord de l'employeur, les jours placés sur le CETR peuvent être utilisés par anticipation et de manière progressive pour permettre au salarié qui le souhaite de réduire son temps d'activité et ainsi faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, à concurrence de 2 journées maximum par semaine, sur la base d'un temps plein, non fractionnable.

La durée de cessation progressive d'activité est de 5 ans maximum avant le départ en retraite, étant rappelé que ce dispositif peut également faire l'objet d'un abondement de jours par l'entreprise.

5.1.1.3 – La retraite progressive

Les Parties rappellent que les collaborateurs âgés de plus de 60 ans et qui remplissent les conditions légales en vigueur, peuvent bénéficier de la retraite progressive selon les modalités prévues par les dispositions en vigueur au sein des Entités.

La retraite progressive permet à un collaborateur de maintenir une activité salariée à temps partiel tout en cumulant le versement d'une partie de sa pension de retraite.

Les collaborateurs au forfait en jours en fin de carrière peuvent également diminuer progressivement leur activité tout en bénéficiant d'une partie de leur pension de retraite.

Les Parties rappellent également, conformément aux dispositions en vigueur au sein des Entités, que les collaborateurs, qui remplissent les conditions légales et bénéficient du dispositif de la retraite progressive, peuvent automatiquement utiliser les jours placés sur leur CET/CETR, en les positionnant sur les jours travaillés. Par conséquent, ce dispositif (retraite progressive légale et utilisation des jours de CETR en lieu et place des jours travaillés) permet au collaborateur de ne plus être présent physiquement dans l'entreprise à due proportion de ses jours épargnés.

5.1.1.4 – L'avance sur l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

En vue de financer la cessation anticipée de son activité professionnelle, le collaborateur remplissant les conditions prévues par les dispositions internes en vigueur peut demander une avance sur le versement d'une partie de son Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), pouvant aller jusqu'à 80% de cette dernière.

De manière alternative, dans le respect des conditions prévues, le collaborateur peut demander à percevoir son IDR en deux fois.

5.1.1.5 – Le « PASS temps partiel senior » (expérimentation)

À titre expérimental durant la période de validité du présent accord, les collaborateurs pourront bénéficier d'un « PASS temps partiel senior » durant les 12 derniers mois d'activité précédant le congé de fin de carrière ou le départ en retraite.

Ce PASS permettra aux collaborateurs de travailler, au cours de cette dernière année, 9 mois à temps plein, puis de cesser totalement leur activité les 3 derniers mois.

La rémunération des collaborateurs sera lissée, sur ces 12 mois, à hauteur de 75% d'un temps plein.

La mise en œuvre de cette expérimentation sera combinable, de manière dérogatoire, avec le dispositif de maintien de cotisations sociales à temps plein dans le cadre d'un passage à temps partiel en fin de carrière (quand bien même il ne s'agit pas d'un passage à temps partiel financé par un congé de fin de carrière), cf. article 5.1.2 ci-après.

Article 5.1.2 – Le maintien des cotisations à temps plein dans le cadre d'un passage à temps partiel (ou au forfait réduit) financé par un congé de fin de carrière

Dans le respect des dispositions légales et conformément aux dispositions internes en vigueur, les Parties rappellent que le collaborateur à temps plein qui a cessé de travailler par anticipation, du fait de l'utilisation intégrale du CETR dans le cadre d'un congé de fin de carrière suite à un passage à temps partiel (ou en forfait jours réduits), peut décider, en accord avec la Direction, de cotiser à temps plein au régime de base de l'assurance vieillesse en utilisant les droits épargnés sur son CET, afin de sécuriser le montant futur de sa pension.

Le présent dispositif n'est pas ouvert aux collaborateurs qui sont déjà à temps partiel ou au forfait jours réduits au moment de la demande.

Par dérogation, ce dispositif est également mobilisable dans le cadre de l'expérimentation visée à l'article 5.1.1.5.

Lorsque le collaborateur a opté pour le maintien de la cotisation vieillesse de base calculée sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, un avenant au contrat de travail devra être conclu pour formaliser ce choix convenu avec l'employeur.

Covéa appliquera alors les taux de la cotisation vieillesse de base pour un temps plein :

- Sur la part salariale, prise en charge par le collaborateur en procédant à une monétisation de jours issus du CET,
- Sur la part patronale, prise en charge par l'employeur.

Le collaborateur peut faire le choix de renoncer à cette option ultérieurement sous réserve de respecter un préavis d'un mois.

Article 5.1.3 – Le rachat de trimestres de retraite

À partir de 45 ans, il est rappelé que les salariés peuvent utiliser leur CETR (à raison de 10 jours d'utilisation minimum) afin de procéder à un rachat de trimestres, leur permettant ainsi un allongement de leur durée de cotisation à la retraite, conformément aux dispositions en vigueur au sein des Entités.

Article 5.1.4 – Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste pour rappel, pour une entreprise, à proposer un transfert gratuit de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à disposition d'une association, un collaborateur volontaire, pendant son temps de travail, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit.

Au titre de cet article, les Parties conviennent de la mise en place du dispositif de mécénat de compétences, dans la limite de 10 bénéficiaires par an, dans les conditions suivantes :

- La période de mise à disposition au titre du mécénat de compétences précède immédiatement le départ en retraite,
- Le mécénat de compétences s'effectue sur la base d'un temps complet.

Les autres dispositions relatives au mécénat de compétences en vigueur à la date de signature du présent accord (accord GEPP et accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au handicap et à la QVCT) demeurent inchangées.

Article 5.1.5 – La sécurisation de la fin de carrière des collaborateurs en mobilité boostée ou contrainte

L'accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), signé pour la période 2026/2028, prévoit différents dispositifs permettant d'accompagner et sécuriser les fins de carrière des salariés expérimentés dont l'emploi est « en évolution » ou « en transformation », dans les conditions définies au sein dudit accord.

Pour rappel, l'accord GEPP prévoit les dispositifs suivants :

- Le « PASS Boost Sérénité Senior » à partir de 60 ans, mis en place à titre d'expérimentation (cf. article 2.3.3.4 du présent accord),
- Le mécénat de compétences,
- La mission de fin de carrière.

ARTICLE 5.2 – ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE – LES DISPOSITIFS DE « PRE-OFFBOARDING » ET « OFFBOARDING » RETRAITE

Article 5.2.1 - Pré-offboarding

Dès 55 ans, les collaborateurs ont la possibilité d'être accompagnés sur le sujet de la préparation à la retraite.

Cette faculté peut se matérialiser par l'entretien avec le RRH (article 2.3.2.2), par l'entretien de parcours professionnel (EPP), et notamment celui de fin de carrière, ou encore par le suivi d'une formation assurée par B2V, si cela concerne la recherches d'informations utiles relatives au départ en retraite.

A l'appui de leur relevé de carrière, les collaborateurs peuvent également accéder au simulateur de fin de carrière, qui permet notamment de préparer un congé de fin de carrière une fois la date de liquidation de retraite connue. Ce « simulateur de fin de carrière » a vocation à être mis à jour dans le cadre du déploiement du présent accord.

Ainsi, selon les enjeux de chacun, le pré-offboarding peut être orienté sur la fin de carrière professionnelle et/ou sur la recherche d'informations autour des dispositifs mobilisables par le salarié, de manière à anticiper au mieux la transition entre activité professionnelle et retraite.

Article 5.2.2 - Offboarding

Le départ en retraite est un moment clé du parcours professionnel. Les Parties ont ainsi souhaité se doter d'un dispositif de offboarding pour accompagner, valoriser et remercier le collaborateur dans le cadre de la dernière étape de sa carrière professionnelle.

Le dispositif prévu est le fruit d'une démarche coconstruite avec des collaborateurs expérimentés, plus ou moins proches de leur départ en retraite, pour qu'il réponde à leurs besoins et soit au plus près de leurs attentes.

Tout d'abord, en vue de guider le collaborateur âgé de 60 ans et plus dans ses démarches à l'approche de sa retraite, des informations pratiques et utiles seront mises à sa disposition.

Dans le mois suivant son 60ème anniversaire, un mail sera envoyé au collaborateur avec :

- Un lien vers une page intranet centralisant toutes les informations relatives à la fin de carrière. Cette page, accessible à tous les managers et à tous les collaborateurs sera enrichie, et proposera notamment un guide des actions à réaliser avant le départ en retraite, et un répertoire des contacts utiles,
- Une frise chronologique détaillant « Les étapes de mon départ en retraite ».

En plus des informations pratiques communiquées au collaborateur, ce dispositif -évolutif selon les besoins- pourrait notamment être enrichi avec :

- La liste des associations soutenues par Covéa dans lesquelles le futur retraité pourrait s'investir,
- Un webinaire à l'attention des collaborateurs, sur la base du volontariat (un à trois par an) pour présenter notamment les temps forts, les ressources utiles, les dispositifs légaux, les dispositifs Covéa, les étapes de la retraite, l'accompagnement Covéa,
- Une formation avec un contenu orienté transition activité professionnelle/retraite,
- Des actions de communication de la « Marque employeur », notamment pour valoriser les parcours de carrière de salariés expérimentés chez Covéa…

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 6.1 – DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prend effet au 1er janvier 2026, sous réserve des dispositifs liés à l'accord relatif aux dispositifs d'épargne temps (CET/CETR) et de transition vers la retraite (CETR/AVANCE IDR), qui prend effet le 1er janvier 2027.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années à partir de la date d'effet visée au paragraphe ci-dessus.

Il cessera de produire ses effets au terme de cette période. Les parties conviennent expressément que l'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6.2 – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de six représentants et de membres représentants de la Direction, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

La désignation des représentants doit permettre un suivi dans le temps de l'accord. À ce titre, leur remplacement se fera dans cette vigilance.

La commission est réunie, sur convocation de l'employeur, à l'issue de chaque période d'un an suivant l'entrée en vigueur du présent accord et ce, pendant toute sa durée d'application.

Elle suit les engagements de l'accord et réalise un bilan. La commission de suivi aura communication par la Direction de données quantitatives et qualitatives relatives à l'application des dispositions du présent accord.

Dans ce cadre, seront présentés des indicateurs pertinents par thématique (exemple : recrutement, formation, mobilité, évolution salariale, suivi des actions de sensibilisation, tutorat…), en complément des éléments présents dans le diagnostic (Annexe 1) qui seront mis à jour annuellement.

ARTICLE 6.3 – NON-CUMUL

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

ARTICLE 6.4 – SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

ARTICLE 6.5 – NOTIFICATION

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 6.6 – ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

ARTICLE 6.7 – REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterai(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

ARTICLE 6.8 – PUBLICITE

Il sera déposé par le représentant légal de l'entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'Intranet.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

- **Pour les Entités**,

Marie-Pierre RECHSTEINER
Directrice des Ressources Humaines Covéa

- **Pour les Organisations Syndicales Représentatives**,

CFDT,

Monsieur Éric GARREAU

CFE-CGC,

Monsieur Xavier CORNET

CFTC,

Monsieur Martial CIONCI

CGT,

Madame Angélique BOULAY

ANNEXE - DIAGNOSTIC

Quelques chiffres à fin 2024

Covéa (hors Cadres de direction)

Femmes	65,0%
Cadres	46,0%
Salariés formés	95,7%
Salariés 55 ans et plus	16,8%

La branche Assurance

Femmes	60,7%
Cadres	53,6%
Salariés formés	89,8%
Salariés 55 ans et plus	17,8%

2 Négociation salariés expérimentés - Diagnostic - 19/12/2025 10/12/2025

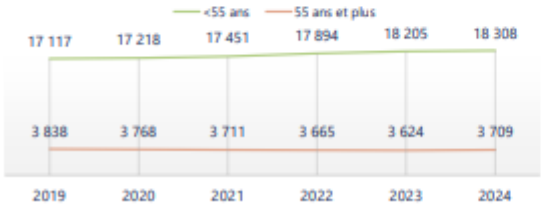
Progression des effectifs

Effectif total tout âge, tout contrat (hors Cadres de direction)

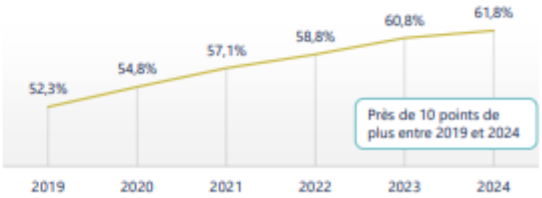
L'effectif global progresse de 5% entre fin 2019 et fin 2024 :
- Les effectifs <55 ans : +7% en 5 ans
- Les effectifs 55 ans et plus : -3% en 5 ans

Effectif des 55 ans et plus, tout contrat (hors Cadres de direction)

Effectif des 55 ans et plus en nombre



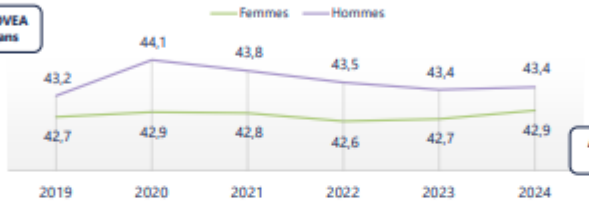
Part des cadres parmi l'effectif des 55 ans et plus



Age moyen

Age moyen des effectifs par genre (tous contrats)

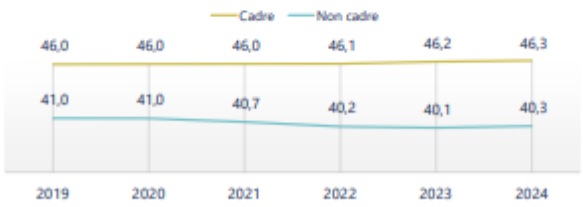
Age moyen COVEA en 2019 : 43 ans



Age moyen COVEA en 2024 : 43 ans

Comparatif branche à fin 2024 :
Age moyen : 42,5 ans
Age moyen hommes : 42,8 ans
Age moyen femmes : 42,3 ans

Age moyen des effectifs par statut (tous contrats)



Comparatif branche à fin 2024 :
Age moyen : 42,5 ans
Age moyen cadres : 44,9 ans
Age moyen non-cadres : 39,6 ans

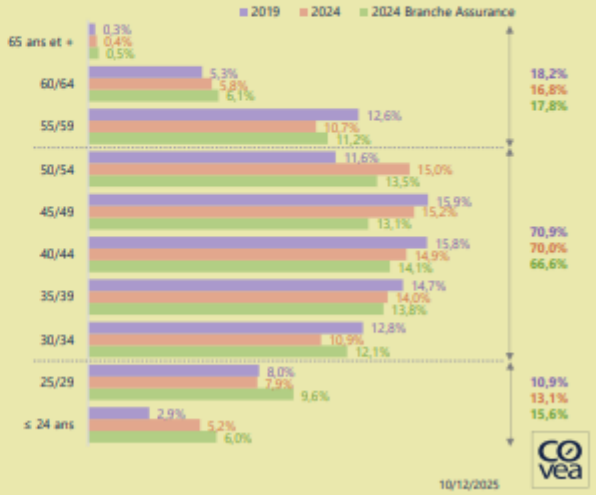
Structure d'âge

Une forte hausse du poids de la tranche 20/24 ans entre 2019 et 2024 consécutive aux campagnes de recrutements des alternants.

Nette baisse du poids de la tranche 55/59 ans et légère hausse de celle des 60/64 ans (impact de notre pyramide des âges et de la réforme des retraites de 2023).

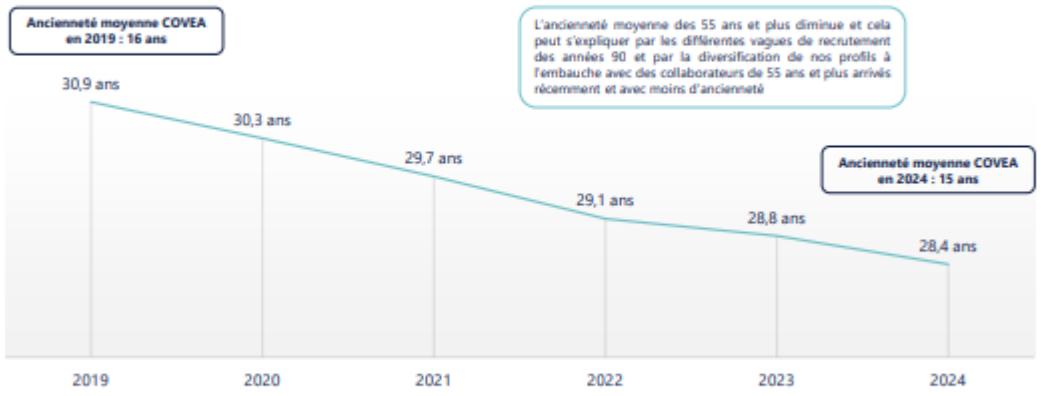
Tranches Age	Effectif à fin 12/2019	% en 2019	Effectif à fin 12/2024	% en 2024	2019 -> 2024
Total	**20 955**	**100,0%**	**22 017**	**100,0%**	
65 ans et +	71	0,3%	90	0,4%	0,1%
60/64	1 119	5,3%	1 274	5,8%	0,4%
55/59	2 648	12,6%	2 345	10,7%	-2,0%
50/54	2 424	11,6%	3 306	15,0%	3,4%
45/49	3 327	15,9%	3 354	15,2%	-0,6%
40/44	3 318	15,8%	3 274	14,9%	-1,0%
35/39	3 083	14,7%	3 082	14,0%	-0,7%
30/34	2 691	12,8%	2 397	10,9%	-2,0%
25/29	1 674	8,0%	1 741	7,9%	-0,1%
20/24	600	2,9%	1 154	5,2%	2,4%

Évolution de la structure d'âge entre 2019 et 2024



Ancienneté moyenne

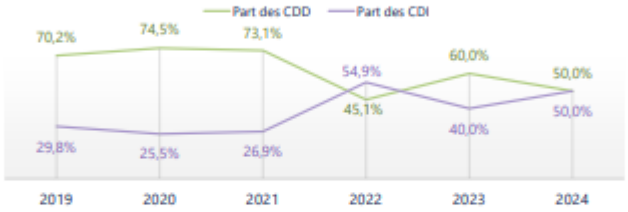
Ancienneté moyenne des 55 ans et plus (tous contrats)



Comparatif branche à fin 2024 :
Ancienneté moyenne : 12,1 ans
Ancienneté moyenne des 55 ans et plus : 26,5 ans

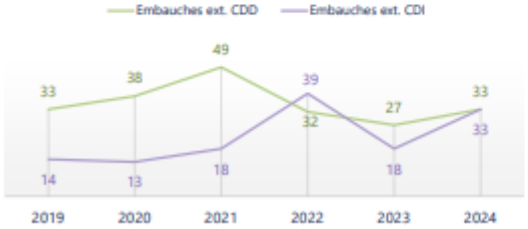
Les embauches

Répartition CDD et CDI parmi les embauches des 55 ans et plus

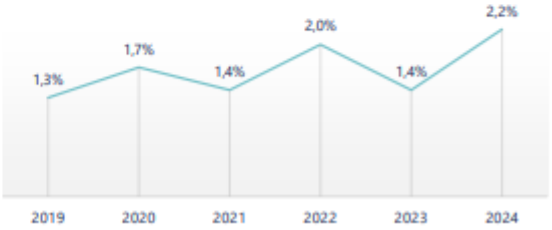


Depuis 2022, les écarts se réduisent et on tend à recruter autant en CDI qu'en CDD.

Volume des CDD et CDI parmi les embauches des 55 ans et plus



Poids des embauches des 55 ans et plus sur l'ensemble des embauches (CDD + CDI)



Top 10 des emplois des nouveaux embauchés

< 55 ans

Emploi à l'embauche (CDD et CDI)	Classe	%
Conseiller(ère) développement relation client	4	42.3%
Conseiller(ère) relation client	3	18.1%
Gestionnaire Assistance	2	13.5%
Chargé(e) de conseil indemnisation et services	5	6.2%
Employé(e) administratif et logistique	2	5.8%
Chargé(e) d'assistance	3	4.3%
Gestionnaire comptabilité / paie	3	2.9%
Conseiller(ère) souscription gestion	4	2.6%
Chargé(e) d'études statistiques / actuarielles	5	2.3%
Chargé(e) d'études, gestion et pilotage	5	1.9%

55 ans et plus

Emploi à l'embauche (CDD et CDI)	Classe	%
Employé(e) administratif et logistique	2	39.0%
Conseiller(ère) relation client	3	14.6%
Conseiller(ère) développement relation client	4	14.6%
Chargé(e) d'assistance	3	9.8%
Chargé(e) de conseil / organisation	5	4.9%
Responsable inspection développement	6	4.9%
Gestionnaire Assistance	2	4.9%
Manager de proximité	5	2.4%
Conseiller(ère) technico commercial(e)	4	2.4%
Responsable conseil / organisation	6	2.4%

2020

< 55 ans

Emploi à l'embauche (CDD et CDI)	Classe	%
Conseiller(ère) développement relation client	4	48.6%
Conseiller(ère) relation client	3	15.6%
Gestionnaire en assistance	2	12.8%
Chargé d'assistance	3	6.9%
Juriste protection juridique	5	4.3%
Employé(e) administratif et logistique	2	4.0%
Chargé(e) d'études statistiques / actuarielles	5	2.1%
Conseiller(ère) technico commercial(e)	4	1.9%
Assistant(e) organisation	4	1.9%
Technicien(ne) SI	4	1.9%

55 ans et plus

Emploi à l'embauche (CDD et CDI)	Classe	%
Conseiller(ère) développement relation client	4	37.3%
Employé(e) administratif et logistique	2	19.6%
Chargé d'assistance	3	7.8%
Médecin conseil / régulateur	6	5.9%
Gestionnaire en assistance	2	5.9%
Gestionnaire comptabilité / paie	3	5.9%
Chargé(e) d'application(s)	5	5.9%
Manager d'expertise / de coordination	6	3.9%
Responsable d'application(s)	6	3.9%
Conseiller(ère) technico commercial(e)	4	3.9%

2024

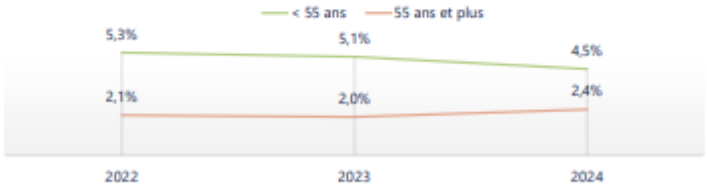
Promotions et mobilités fonctionnelles

Taux de promotion* (en % de l'effectif)

Un taux de promotion plus faible pour les 55 ans et plus

*Promotion = même indicateur Bilan Social (collaborateur/trice promu(e) dans une classe métier supérieure)

Taux de mobilité fonctionnelle (changement de métier en % de l'effectif)



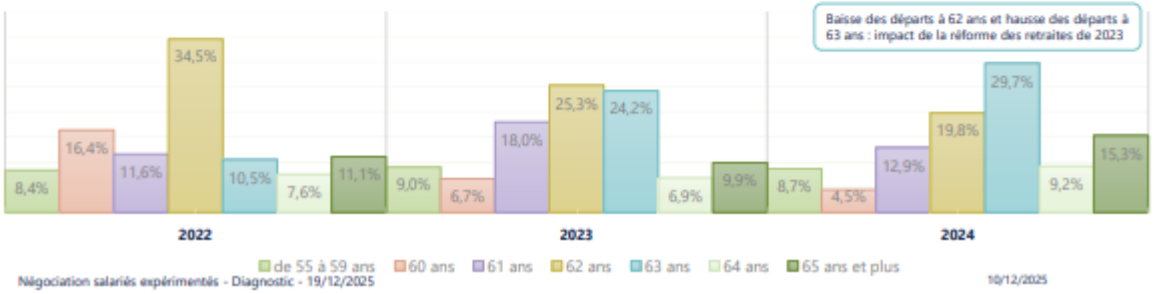
Un taux des 55 ans et plus qui progresse et qui tend à se rapprocher du taux des moins de 55 ans

9 Négociation salariés expérimentés - Diagnostic - 19/12/2025 10/12/2025

Les départs : le motif « Retraite » représente près de 90% de l'ensemble des départs des 55 ans et plus

Age moyen des départs CDI des 55 ans et plus

Répartition des départs par âge



10 Négociation salariés expérimentés - Diagnostic - 19/12/2025 10/12/2025

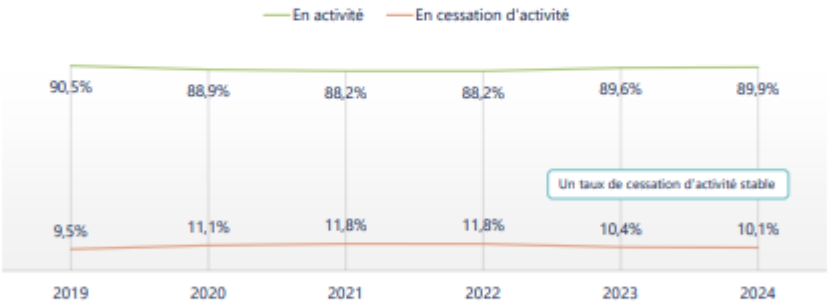
Poids des 55 ans et plus par domaine d'activité

Domaines d'activité	Effectif des < 55 ans	Effectif des 55 ans +	Poids des 55 ans + sur domaine
Employé entretien (service)	0	2	100,0%
Concierge gardien d'immeuble	3	8	72,7%
Médico-social	28	32	53,3%
Réassurance	20	15	42,9%
Prévention et qualité du portefeuille	31	19	38,0%
Assistanat	128	74	36,6%
Management de projet	58	31	34,8%
Gestion des flux et logistique	179	94	34,4%
Contrôle interne	107	56	34,4%
Animation réseaux et développement	226	117	34,1%
Conseil et organisation	594	229	27,8%
Gestion administrative métier	202	76	27,3%
Conception de l'offre	148	53	26,3%
Ingénierie, production et services	452	158	25,9%
Gestion para-comptable	130	45	25,7%
Conseil et organisation SI	443	140	24,0%
Achats	32	10	23,8%
Souscription / gestion	514	153	22,9%
Management de projet SI	71	21	22,8%
Gestion des ressources humaines	262	73	21,8%
Comptabilité	219	61	21,8%
Gestion des opérations immobilières	162	43	21,0%
Soutien et appui à la relation client	842	238	20,2%
Communication	126	31	19,7%
Cycle de vie des applications	726	177	19,6%
Marketing stratégique et études	84	20	19,2%
Contrôle de gestion et pilotage économique	106	24	18,5%
Pilotage de la performance et suivi d'activité	253	53	17,3%
Conseil et gestion	466	93	16,6%
Audit interne	23	4	14,8%
Conception multimédia	12	2	14,3%
Marketing opérationnel	146	24	14,1%
Paie et administration du personnel	85	13	13,3%
Juridique	139	21	13,1%
Conseil et vente	5 588	798	12,5%
Conseil et indemnisation	4 158	566	12,0%
Conformité	52	7	11,9%
Gestion et contrôle des investissements	45	6	11,8%
Assistance	915	80	8,2%
Etudes statistiques / actuarielles / data analysis	390	34	8,0%
Etudes financières et gestion des risques	48	4	7,7%
Documentation	3	0	0,0%
			16,8%

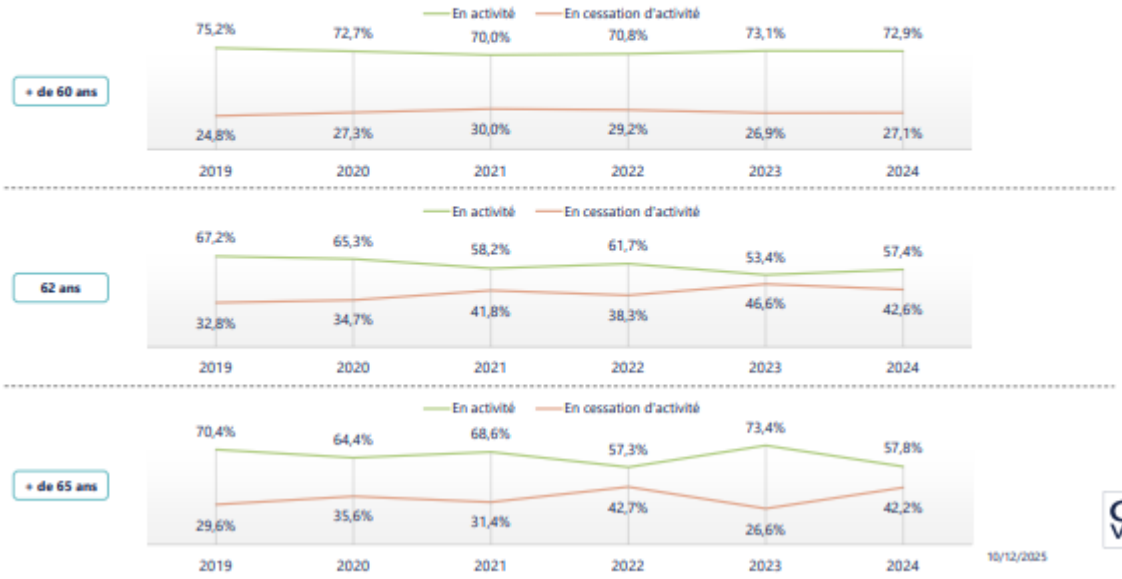
Poids des 55 ans et plus dans l'effectif total : 16,8%

55 ans et plus en cessation d'activité (utilisation du CETR)

Pourcentage des 55 ans et plus en cessation d'activité



Collaborateurs en cessation d'activité (utilisation du CETR)

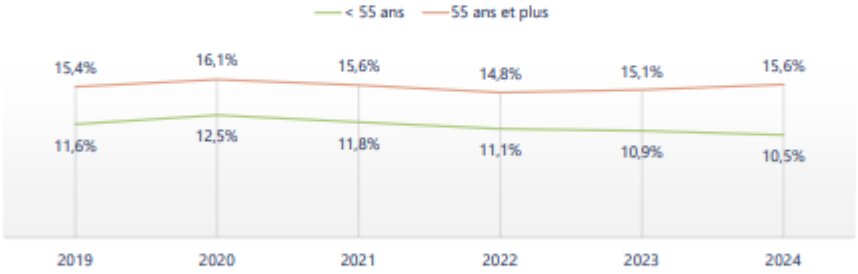


13

10/12/2025

Temps partiel

Tous contrats (CDI, CDD, alternants) y compris suspendus



Comparatif branche à fin 2024 :
55 ans et plus à temps partiel : 15%

14 Négociation salariés expérimentés - Diagnostic - 19/12/2025

10/12/2025

Formation

Taux de participants (rapporté à l'effectif de la tranche d'âge)

Tranche d'âge	2020	2021	2022	2023	2024
65 et +	46%	51%	45%	45%	51%
60-64	55%	60%	62%	64%	66%
55-59	84%	88%	88%	88%	89%
50-54	86%	92%	93%	91%	93%
45-49	89%	92%	92%	92%	93%
40-44	89%	92%	93%	93%	94%
35-39	90%	93%	92%	92%	93%
30-34	90%	92%	92%	94%	93%
25-29	89%	92%	93%	92%	93%
20-24	84%	89%	90%	91%	90%
<20	46%	75%	77%	86%	80%

Durée moyenne (en heures)

Tranche d'âge	2020	2021	2022	2023	2024
65 et +	2,15	1,96	1,48	1,75	1,94
60-64	3,98	3,58	3,91	3,79	4,28
55-59	8,40	8,72	9,17	8,74	9,54
50-54	9,80	10,82	11,10	12,05	11,91
45-49	12,07	13,39	13,53	15,74	14,39
40-44	13,48	15,53	17,43	18,83	18,46
35-39	15,72	18,31	21,19	23,02	22,41
30-34	19,86	23,50	27,29	29,97	27,45
25-29	26,27	35,66	35,50	35,63	34,97
20-24	26,67	34,35	27,95	28,34	24,02
<20	10,12	17,24	15,52	16,02	11,21

Formation des 55 ans et plus

Domaines de compétences : TOP 3*

Année	2020	2021	2022	2023	2024
Domaine de compétence n°1	Métiers Relation Client (66%)	Compétences transverses (46%)	Compétences transverses (47%)	Compétences transverses (63%)	Compétences transverses (54%)
Domaine de compétence n°2	Compétences transverses (31%)	Métiers Relation Client (45%)	Métiers Relation Client (46%)	Métiers Relation Client (32%)	Métiers Relation Client (42%)
Domaine de compétence n°3	Management (1%)	Management (5%)	Management (4%)	Métiers Supports (3%)	Métiers Supports (3%)

*Top 3 des domaines de compétences par nombre de participations et par année pour les 55 ans et +