

Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle

GUIDE // GRILLE D'INTERPRÉTATION





Avec le soutien financier de la Commission européenne

Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur le **vieillessement** **actif** et une **approche** **intergénérationnelle**

GUIDE // GRILLE D'INTERPRÉTATION





SOMMAIRE

Préface	4
Introduction	6
Objectifs	8
Description	10
Outils, mesures et actions des partenaires sociaux	11
Mise en œuvre et suivi	18

PRÉFACE

Les négociations relatives à un accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle (VAAl) étaient inscrites dans le programme de travail 2015-2017 des partenaires sociaux européens. S'appuyant sur les conclusions d'un séminaire exploratoire conjoint (9 février 2016, Bruxelles), les négociations ont débuté en mars 2016 et se sont clôturées en décembre de la même année.

La CES (et son comité de liaison EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, le CEEP et SMEunited (anciennement UEAPME) ont signé cet accord-cadre le 8 mars 2017 lors du sommet social tripartite, après approbation par les différents organes décisionnels de ces organisations.

Il doit être mis en œuvre par l'ensemble des organisations membres de la CES, de BusinessEurope, du CEEP et de SMEunited, conformément aux procédures et pratiques spécifiques au management et au travail, comme spécifié à l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et dans un délai de trois ans après sa signature (avant le 8 mars 2020).

Le présent guide d'interprétation donne un aperçu du contenu de l'accord, chapitre par chapitre, s'arrêtant sur les principaux enjeux, tels qu'abordés tout au long des négociations.

Il aidera les organisations membres de la CES à appliquer le contenu de l'accord et permettra une meilleure

surveillance et évaluation des résultats obtenus. Il est également à espérer que le présent guide aidera à améliorer la distribution et la sensibilisation à l'accord et à son contenu parmi les partenaires sociaux, les travailleurs et le grand public.

Notons aussi que le socle européen des droits sociaux, solennellement proclamé par le Conseil, le Parlement et la Commission le 17 novembre 2017 à Göteborg, en Suède, a reconnu et souligné l'importance de cet accord-cadre, en particulier eu égard à la mise en œuvre du principe 10b du socle sur « un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données » et qui stipule que « (...) b. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels, qui leur permette de prolonger leur participation au marché du travail. (...) ».

Selon les documents annexes, « le Principe 10b prévoit deux droits liés entre eux : tout d'abord, il va au-delà de la protection de la santé et de la sécurité en accordant aux travailleurs le droit à un environnement de travail adapté à leur situation professionnelle spécifique ; ensuite, conformément également au principe du vieillissement actif, il reconnaît la nécessité d'adapter l'environnement de travail afin de permettre aux travailleurs d'avoir une carrière professionnelle durable et plus longue. Il peut s'avérer nécessaire de procéder à certaines adaptations, en améliorant par exemple l'éclairage pour la réalisation de tâches administratives

dans le cas d'un travailleur âgé, ou encore d'opérer certains ajustements, en prévoyant notamment des horaires de travail plus souples, pour préserver la santé et le bien-être des travailleurs âgés. »

Dans le cadre de la mise en œuvre concrète, la Commission souligne que « au niveau de l'Union, les partenaires sociaux... peuvent promouvoir et élaborer des normes communes à l'échelon national ou à l'échelle de l'Union, afin d'adapter les lieux de travail de manière à ce qu'ils tiennent compte du vieillissement actif et qu'ils favorisent une approche intergénérationnelle. Les partenaires sociaux européens ont signé le 8 mars 2017 un accord autonome relatif au vieillissement actif et à une approche intergénérationnelle couvrant également les questions de santé et de sécurité et devant être mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux d'ici 2020. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées. »¹

¹ Commission européenne (2017) Document de travail des services de la Commission joint au document COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS Établissement d'un socle européen des droits sociaux, SWD (2017) 201 final, Bruxelles, le 26 avril 2017.



INTRODUCTION

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>En réponse aux défis découlant du changement démographique, les partenaires sociaux européens, BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC), ont convenu, dans le cadre de leur programme de travail 2015-2017, de négocier un accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle.</p>	<p>La négociation portant sur un accord de VAAI est une initiative bipartite autonome prise par les partenaires sociaux et pour les partenaires sociaux dans le cadre de leur programme de travail sur le dialogue social entre 2015 et 2017.</p> <p>Les termes de « changement démographique » font référence à l'allongement de l'espérance de vie, à la main-d'œuvre majoritairement vieillissante de l'Union européenne et implicitement, au fait, regrettable, que dans la plupart des pays, l'âge limite légal de la pension a été augmenté.</p> <p>Les « difficultés » qui en découlent sont doubles : d'une part, s'assurer que les lieux de travail soient adaptés pour permettre à des travailleurs plus âgés de rester actifs en bonne santé et de bénéficier de bonnes conditions de travail et d'autre part, garantir proactivement une transition douce entre les travailleurs plus âgés et plus jeunes au moment où les premiers partent à la retraite.</p>
<p>Les partenaires sociaux européens font observer que des mesures doivent être mises en œuvre, le cas échéant, au niveau national, sectoriel et/ou des entreprises, pour faciliter la participation active des travailleurs âgés et leur maintien sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal de la retraite, et qu'il faut dans le même temps veiller à ce que des mesures soient prises pour faciliter les transitions intergénérationnelles dans un contexte de chômage élevé des jeunes.</p>	<p>Ils reconnaissent que des mesures doivent être mises en place à tous les niveaux et définissent déjà le cadre et les objectifs de l'accord de façon équilibrée :</p> <ul style="list-style-type: none">• faire en sorte que les travailleurs plus âgés puissent plus facilement prendre une part active et se maintenir sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal de la retraite,• et parallèlement, veiller à ce que des mesures soient prises pour faciliter la transition intergénérationnelle dans un contexte de chômage élevé des jeunes. <p>Les syndicats sont certains et convaincus que des mesures doivent être prises, même si l'accord stipule « si nécessaire », ce qui résulte d'un compromis entre les partenaires sociaux.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Pareilles mesures devraient viser à améliorer considérablement la capacité des travailleurs de tous âges à se maintenir sur le marché du travail, en bonne santé et actifs, jusqu'à l'âge légal de la retraite, ainsi qu'à renforcer la culture de responsabilité, d'engagement, de respect et de dignité sur tous les lieux de travail, où l'importance de tous les travailleurs serait reconnue, quel que soit leur âge.</p>	<p>L'introduction spécifique par ailleurs les objectifs des diverses mesures. Le langage est équilibré dans le présent paragraphe et la même formulation sera utilisée plus loin dans l'accord (« en bonne santé » pour les syndicats et « actifs » pour les employeurs). L'expression « de tous âges » illustre l'approche du cycle de vie adoptée dans l'accord et partagée par toutes les parties.</p>
<p>Le présent accord-cadre est la contribution des partenaires sociaux aux politiques européennes (dont la législation sur la non-discrimination) et aux actions déjà développées en faveur du vieillissement actif et de l'approche intergénérationnelle. Le présent accord vise donc à s'appuyer sur les diverses approches et mesures actuellement en place à travers l'Europe et à les améliorer. Il présente les outils/mesures que doivent prendre en compte les partenaires sociaux et/ou les responsables RH dans le contexte des réalités nationales en termes de démographie et de marché du travail, et selon les pratiques et procédures nationales propres aux partenaires sociaux.</p>	<p>Les partenaires sociaux européens ont voulu souligner que cet accord avait été négocié dans le contexte de diverses politiques européennes, en ce compris le socle européen des droits sociaux, et qu'il constitue leur contribution bipartite pour faire face aux difficultés identifiées. Pour les syndicats, il était fondamental d'appliquer des mesures collectives par le biais de la négociation collective, plutôt que de laisser les responsables RH prendre des décisions unilatéralement. Une fois de plus, la formulation « et/ou les responsables RH » résulte du compromis que nous avons dû trouver.</p>
<p>L'accord-cadre repose sur le principe selon lequel il est nécessaire d'avoir un engagement commun de la part des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants pour garantir le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle.</p>	<p>Les partenaires sociaux reconnaissent leur responsabilité majeure et le rôle qu'ils peuvent jouer en tant que représentants des travailleurs et des employeurs.</p>
<p>Les partenaires sociaux sont conscients du fait que parvenir à relever les défis découlant du changement démographique ne dépend pas exclusivement de leurs actions. Il en va de la responsabilité des autorités publiques nationales et européennes et d'autres acteurs de s'assurer de l'existence d'un cadre qui encourage et promeut le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle.</p>	<p>Ils précisent ensuite que, bien sûr, ils ne sont pas les seuls acteurs impliqués dans le changement démographique. Le rôle des autorités publiques et des autres acteurs revêt la même importance et nécessite des partenariats (en particulier dans les domaines mentionnés dans le présent paragraphe).</p>

OBJECTIFS

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Avec le présent accord autonome, les partenaires sociaux européens établissent un cadre général d'action, visant à :</p>	<p>Cet accord doit être considéré comme un document de référence axé sur l'action, qui peut être utilisé et adapté par les partenaires sociaux à tous les niveaux, compte tenu de leurs propres agendas, besoins et problèmes. Selon les syndicats, il ne faut pas se contenter de coucher des mots sur du papier. Il faut appliquer l'accord de manière pratique, c'est-à-dire agir.</p> <p>Ce paragraphe, entre autres, indique également que les politiques de vieillissement actif doivent être vues comme des questions/défis collectifs, et non comme des règlements qui s'appliquent à chaque travailleur ou aux relations entre individus.</p>
<ul style="list-style-type: none">a. Sensibiliser et informer les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les défis et possibilités découlant du changement démographique ;b. Fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants, à tous les niveaux, des mesures et/ou des approches pratiques pour promouvoir et gérer efficacement le vieillissement actif ;	<p>Un travail de sensibilisation et une meilleure compréhension des problématiques du VAAI sont certainement essentiels pour les syndicats, les employeurs et la société. Mais cet objectif doit être perçu comme une première étape vraisemblablement insuffisante. Des besoins futurs en termes d'emploi peuvent être comblés par des travailleurs qualifiés qui dans d'autres circonstances auraient quitté le marché du travail.</p> <p>En effet, des politiques concrètes de promotion et gestion du vieillissement actif à tous les niveaux, mais surtout dans les entreprises et organisations du secteur public, constituent l'objectif majeur de cet accord. Elles doivent être pratiques, concrètes et efficaces.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>c. Garantir et maintenir un environnement de travail sain, sûr et productif ;</p>	<p>Cet objectif est à l'image de ce qui est décrit plus haut dans les définitions. L'approche collective est illustrée par « l'environnement de travail » et les adjectifs sont eux aussi équilibrés : « sain et sûr » (des adjectifs qui font référence à la qualité) pour les syndicats et « productif » pour les employeurs.</p>
<p>d. Favoriser les approches innovantes fondées sur le cycle de vie avec des emplois productifs de qualité pour permettre aux personnes de continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite ;</p>	<p>Comme déjà mentionné, les mots sont importants et symboliques au cours d'une négociation. Cet objectif spécifique résulte du dernier long échange (fructueux) avec les employeurs. Les syndicats souhaitaient l'ajout d'un objectif comportant un engagement clair en lien avec la qualité de l'emploi, ce qui ne correspondait pas du tout au but recherché par les employeurs. La dimension du cycle de vie, tout aussi essentielle, revient dans diverses parties de l'accord. Les partenaires sociaux européens souhaitaient unanimement aborder les différents stades d'une carrière et ses évolutions possibles.</p>
<p>e. Faciliter les échanges, la coopération mutuelle, et encourager les mesures concrètes pour transférer les connaissances et les expériences entre les générations sur le lieu de travail.</p>	<p>Ce dernier objectif est lié à la dimension intergénérationnelle et souligne l'importance de la coopération mutuelle et le fait que le transfert des connaissances et de l'expérience s'opère dans les deux sens.</p>

DESCRIPTION

Cette partie de l'accord a été négociée à la fin du processus et cette formulation acceptée par tous est le fruit de longues discussions. C'est la raison pour laquelle les deux définitions sont générales plutôt que précises, mais l'objectif est qu'elles fournissent un cadre aux deux thématiques principales du vieillissement actif et de l'approche intergénérationnelle.

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Le vieillissement actif consiste à optimiser les possibilités pour les travailleurs de tous âges de travailler dans de bonnes conditions, saines et productives, jusqu'à l'âge légal de la retraite, sur la base de la motivation et de l'engagement mutuels des employeurs et des travailleurs</p>	<p>Dans cette définition, nous pouvons identifier les mots clés mis en avant par les deux parties : des conditions « bonnes et saines » pour les syndicats ; des conditions « productives » pour les employeurs. Ici aussi, les syndicats souhaitent souligner l'approche collective (les conditions), tandis que les employeurs ont mis l'accent sur l'individu (motivation). Une fois de plus, les syndicats insistent sur le fait que les conditions doivent être de bonne qualité et applicables à tous les travailleurs.</p>
<p>L'approche intergénérationnelle consiste à s'appuyer sur les points forts et la situation objective de toutes les générations, en améliorant la compréhension mutuelle et en soutenant la coopération et la solidarité entre les générations sur le lieu de travail.</p>	<p>Cette définition a été plus facile à négocier. Les points de vue respectifs des employeurs et syndicats étaient relativement proches et avaient déjà été discutés au cours des négociations sur le Cadre d'actions pour l'emploi des jeunes. L'importance de jeter des ponts entre les générations et le fait que les partenaires sociaux européens n'opposent pas travailleurs jeunes et plus âgés et leurs intérêts étaient une préoccupation commune des employeurs et syndicats. La référence à la solidarité est un élément important pour les syndicats.</p>

OUTILS, MESURES ET ACTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Cette section de l'accord couvre cinq champs d'action et décrit quelques outils et mesures qui pourraient être utilisés pour appréhender chacun d'entre eux.

A - Évaluations stratégiques de la démographie de la main-d'œuvre

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Les partenaires sociaux reconnaissent la valeur ajoutée des évaluations stratégiques de la démographie de la main-d'œuvre, réalisées, et régulièrement actualisées, aux niveaux appropriés, selon les procédures et pratiques nationales.</p>	<p>Cette section est capitale pour comprendre comment appréhender le défi démographique qui constituait l'un des facteurs principaux à l'origine de l'accord. Une évaluation stratégique de la main-d'œuvre est le point de départ dans l'identification des difficultés et possibilités, et par conséquent, dans l'élaboration des mesures appropriées. Ces évaluations stratégiques sont prévues aux niveaux appropriés, en fonction du contexte des relations industrielles à l'échelon national. De plus, les évaluations doivent être réalisées de manière périodique pour s'assurer que les partenaires sociaux disposent de toutes des informations nécessaires pour comprendre et faire face aux tendances sur le marché du travail.</p> <p>L'engagement des partenaires sociaux à procéder à des évaluations stratégiques était une revendication claire des syndicats. Une évaluation stratégique opérée dans ce contexte doit être davantage orientée vers l'action qu'un simple rapport ou sondage. Ces raisons expliquent pourquoi l'évaluation stratégique a été le premier champ d'action abordé durant la négociation, un champ d'action qui a fait l'objet de discussions interminables par rapport au temps consacré aux autres thématiques.</p>
<p>Ces évaluations réalisées par les partenaires sociaux/la direction de l'entreprise devraient mettre à profit les activités déjà existantes, ce qui leur permettrait d'éviter des exigences inutiles d'établissement de rapports et de concevoir des outils plus adaptés aux besoins des travailleurs et des entreprises, notamment les PME.</p>	<p>L'engagement des partenaires sociaux à mettre en œuvre une évaluation stratégique de la démographie de la main-d'œuvre devrait tenir compte des résultats d'activités existantes, si ces activités ont pu contribuer au développement de meilleurs outils.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Ces évaluations stratégiques peuvent comprendre entre autres:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Une pyramide des âges actuelle et projetée, incluant la dimension genre ; b. Les compétences, les qualifications et l'expérience ; c. Les conditions de travail ; d. Les considérations en matière de santé et de sécurité liées à la fonction, en particulier pour les métiers pénibles ; e. Les évolutions liées à la numérisation et à l'innovation. 	<p>Il s'agit d'une liste non exhaustive de facteurs à prendre en compte dans l'élaboration d'évaluations conjointes de la démographie de la main-d'œuvre.</p> <p>Ces facteurs ont été mis en évidence comme les éléments les plus pertinents sur lesquels se concentrer pour élaborer des mesures pour les quatre champs d'action ci-dessous.</p> <p>L'évaluation stratégique doit fournir un aperçu complet de la démographie de la main-d'œuvre, l'objectif étant d'identifier les champs d'action et d'élaborer des mesures mieux ciblées. Les mesures prises doivent également traduire les exigences formulées envers les travailleurs pour qu'ils restent actifs plus longtemps, ainsi que les défis et possibilités découlant de la numérisation.</p>
<p>Ces évaluations stratégiques permettraient de fournir une base aux employeurs, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, selon les procédures et pratiques nationales, pour évaluer les risques et les opportunités et prendre les mesures nécessaires pour s'adapter au changement démographique, comme décrit dans les sections suivantes du présent accord. Néanmoins, bon nombre des actions prévues dans le présent accord peuvent être entreprises sans réaliser pareilles évaluations.</p>	<p>Les évaluations stratégiques doivent fournir une base permettant d'identifier les défis à relever. La prochaine étape consistera, pour les employeurs, travailleurs et/ou leurs représentants, à développer les outils nécessaires pour résoudre les problèmes identifiés, tout en gardant à l'esprit les mesures suggérées dans les 4 autres champs d'action ci-dessous.</p> <p>Si une évaluation stratégique de la démographie de la main-d'œuvre constitue un outil précieux pour identifier les difficultés et possibilités, les partenaires sociaux peuvent toujours convenir de mesures spécifiques, sans avoir mené ce genre d'évaluation. Toutefois, les syndicats recommandent dans un premier temps de réaliser une évaluation avant l'application des mesures.</p>
<p>Il incombe aussi aux partenaires sociaux de communiquer les informations sur les outils efficaces à leurs membres, notamment sur la base des pratiques dans d'autres pays européens, et de leur transférer le savoir-faire nécessaire à l'utilisation de ces outils.</p>	<p>Les partenaires sociaux jouent un rôle central face au vieillissement actif, raison pour laquelle ils doivent tenir compte du besoin de partager et promouvoir les outils qu'ils développent. Le partage peut contribuer à identifier les bonnes pratiques.</p>

B - Santé et sécurité sur le lieu de travail

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Aux niveaux appropriés, les partenaires sociaux ont pour objectif de promouvoir et de faciliter l'action sur le lieu de travail sur la base d'informations correctes, en identifiant par exemple les tâches qui sont particulièrement exigeantes sur le plan physique et/ou mental. Il convient de faire cela pour anticiper, prévenir et évaluer les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail, conformément à la directive-cadre européenne sur la santé et la sécurité au travail (89/391/CEE). Ceci devrait indiquer si des ajustements pratiques sont nécessaires dans l'environnement de travail pour prévenir ou réduire les contraintes mentales ou physiques excessives identifiées pesant sur les travailleurs, en vue de leur permettre de travailler en toute sécurité et en bonne santé jusqu'à l'âge légal de la retraite.</p>	<p>La santé et la sécurité constituaient une revendication centrale des syndicats durant les négociations. Les actions des partenaires sociaux doivent être axées sur l'anticipation des risques par le biais d'une évaluation de ceux-ci et des mesures de prévention. Outre les exigences légales actuelles, les partenaires sociaux doivent activement chercher à développer des outils permettant aux travailleurs de tout âge de rester en bonne santé et d'évoluer dans un environnement sûr. Il incombe aux partenaires sociaux de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs.</p> <p>Même si le texte stipule des contraintes physiques ou mentales « excessives », pour les syndicats, l'ensemble des contraintes physiques ou mentales peuvent être prises en compte.</p>
<p>Les outils/mesures en faveur de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail peuvent comprendre entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Un ajustement du lieu de travail et des méthodes de travail ;b. Une redistribution/répartition des tâches entre les travailleurs ;c. Des stratégies de prévention efficaces et une évaluation des risques, en tenant compte des obligations légales existantes, notamment en formant l'ensemble des travailleurs à la réglementation relative à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail ;d. Une promotion volontaire de la santé, par exemple à travers des actions de sensibilisation ;e. Le renforcement des connaissances des directions d'entreprises, aux niveaux appropriés, afin de relever les défis dans ce domaine et de trouver des solutions ;f. Des mesures en matière de santé et de sécurité qui tiennent compte de la santé physique et psychologique des travailleurs ;g. Une révision des mesures de santé et de sécurité entre les directions d'entreprises et les représentants en matière de santé et de sécurité, conformément aux exigences légales en vigueur.	<p>Comme dans les autres champs d'action décrits dans la présente section, il s'agit là d'une liste non exhaustive d'outils que les partenaires sociaux peuvent envisager d'utiliser face aux questions de santé et de sécurité au travail, dans le contexte du vieillissement actif.</p> <p>Ces outils servent à mettre en lumière certains aspects du travail (p. ex. : la répartition des tâches et l'adaptation du lieu de travail) qu'il convient de gérer si l'on souhaite que les travailleurs restent en bonne santé et bénéficient de conditions de travail sûres avant leur départ à la retraite. Par exemple, réduire le travail posté et le travail de nuit, ralentir le rythme sur les lignes d'assemblage, augmenter le nombre de travailleurs par équipe, réduire les horaires de travail, etc.</p> <p>Il est essentiel de maintenir l'approche collective qui transparaît dans la référence aux lieux et processus de travail, à « tous les travailleurs », etc.</p> <p>Les mesures de santé et de sécurité doivent être conçues de manière à garantir que la santé physique et mentale des travailleurs ne soit pas impactée négativement. C'est particulièrement important dans la mesure où l'état de santé des travailleurs peut évoluer au cours de leur carrière.</p> <p>Les représentants de santé et sécurité doivent participer à l'analyse de l'adéquation des mesures de santé et sécurité sur le lieu de travail.</p>

C - Gestion des compétences

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>L'approche devrait soutenir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, favorisant ainsi l'employabilité des travailleurs et optimisant le capital humain des entreprises en termes de compétences et de savoir-faire.</p>	<p>Concernant la gestion des aptitudes et des compétences, l'approche d'apprentissage tout au long de la vie est importante, tout comme la perspective d'une évolution de carrière.</p>
<p>Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer pour faciliter l'accès équitable des travailleurs, indépendamment de leur âge, à une offre suffisamment vaste de formations, selon les procédures et pratiques nationales, tandis qu'il conviendrait d'encourager tous les travailleurs à participer à ces formations.</p>	<p>L'accès à la formation est essentiel pour aider les travailleurs à développer leur niveau d'aptitudes tout au long de leur carrière. Une vaste offre de formations est nécessaire si l'on souhaite s'assurer que les personnes actives aient toutes les chances de s'impliquer dans un apprentissage continu.</p> <p>Cette section est également essentielle eu égard à l'approche intergénérationnelle, car tous les travailleurs doivent bénéficier d'un accès équitable à la formation, quel que soit leur âge.</p>
<p>Les outils/mesures visant à soutenir la gestion des compétences peuvent comprendre entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Sensibiliser les directions d'entreprises et les représentants des travailleurs aux besoins en compétences selon l'âge ;b. Former les travailleurs de tous âges, dans le but de maintenir et d'approfondir les connaissances et compétences nécessaires tout au long de leur vie professionnelle pour continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite ;c. Faciliter et soutenir la mobilité et l'évolution professionnelles ;d. Motiver et accroître la participation aux formations pour garantir une actualisation des compétences, en particulier des compétences numériques ;	<p>Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans l'identification des diverses aptitudes requises à mesure que les travailleurs évoluent dans leur carrière, et le travail de sensibilisation peut constituer une première étape intéressante dans l'élaboration de mesures destinées à répondre à ces besoins.</p> <p>Les mesures en matière de formation doivent être envisagées dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie pour garantir que les travailleurs aient la chance de développer des compétences et de s'impliquer dans des formations tout au long de leur carrière. Cela inclut la mobilité au sein d'un secteur ainsi que d'un secteur à l'autre.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>e. Incorporer la gestion de l'âge dans le développement plus large des compétences ;</p> <p>f. Identifier les compétences formelles et informelles que les travailleurs ont acquises au cours de leur vie professionnelle.</p>	<p>La numérisation affecte les lieux de travail et par conséquent, il convient de répondre aux besoins en termes d'aptitudes numériques de tous les travailleurs afin qu'ils disposent des outils nécessaires pour conserver un emploi correct jusqu'à l'âge légal de la retraite.</p> <p>En évoluant dans leur carrière, les travailleurs acquièrent diverses aptitudes et compétences, et il est important que ces compétences formelles et informelles déjà acquises soient identifiées de manière à ce que ces travailleurs puissent plus facilement obtenir un nouveau (et meilleur) emploi ou fonction (auprès de leur employeur actuel ou d'un autre), afin d'élargir leurs opportunités de carrière.</p>

D - Organisation du travail favorisant des vies actives productives et en bonne santé

<p>Aux niveaux appropriés, les partenaires sociaux visent à soutenir et encourager les entreprises à adapter l'organisation du travail, conformément aux besoins des entreprises et des travailleurs. L'objectif est de favoriser des vies actives productives et en bonne santé, dans une perspective étendue à toute une vie.</p>	<p>L'adaptation de l'organisation du travail dans la perspective d'un vieillissement actif et d'une approche intergénérationnelle constitue la thématique centrale de la présente section. Les besoins spécifiques des travailleurs (et des entreprises) doivent être pris en compte.</p> <p>La formulation a été choisie avec soin pour transcrire à la fois le point de vue des travailleurs (sain) et de l'entreprise (productivité)</p>
<p>Les partenaires sociaux et/ou les directions d'entreprises devraient faciliter, promouvoir et encourager la mise en œuvre d'une organisation du travail adaptable tout au long de la vie. Cela doit se faire collectivement et/ou individuellement, selon les pratiques de dialogue social sur le lieu de travail.</p>	<p>Il appartient clairement aux partenaires sociaux de mettre en place une organisation adaptable du travail. Par exemple, réduire le travail posté et de nuit, ralentir le rythme sur les lignes d'assemblage, augmenter le nombre de travailleurs par équipe, réduire les horaires de travail, etc. Ces mesures doivent être envisagées dans le contexte du paragraphe précédent pour favoriser des vies actives productives et en bonne santé. De plus, la perspective étendue à la vie est à nouveau proposée comme un cadre pour les mesures touchant à l'organisation du travail.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>La direction dans les entreprises a un rôle à jouer pour identifier les améliorations possibles en termes de répartition des tâches, et pour maintenir et améliorer la santé et la sécurité au travail et la productivité de ses travailleurs.</p>	<p>Le présent paragraphe illustre l'évidente responsabilité qu'a la direction de l'entreprise dans la réflexion menée sur l'attribution des tâches afin de garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail.</p>
<p>Les outils/mesures concernant l'organisation du travail favorisant des vies actives productives et en bonne santé peuvent comprendre entre autres :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Favoriser la capacité des travailleurs jeunes et âgés à mieux anticiper les changements dans l'organisation du travail et à mieux s'y adapter, afin de maximiser le potentiel des ressources humaines ; b. Adapter les conditions de travail, notamment concernant le temps de travail ; c. Adapter la répartition des tâches entre les travailleurs ; d. Donner les moyens nécessaires aux directions d'entreprises sur les questions relatives à l'âge ; e. Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, par exemple en mettant en place des équipes d'âges mixtes ; f. Instaurer des mesures de transition pour les travailleurs âgés arrivant en fin de carrière professionnelle ; g. Recruter de nouveaux membres du personnel. 	<p>Une fois de plus, il s'agit d'une liste non exhaustive d'outils qui peuvent être explorés pour répondre aux problématiques relatives à l'organisation du travail.</p> <p>Certaines des problématiques plus évidentes telles que le temps de travail et la répartition des tâches sont couvertes. De plus, l'aspect intergénérationnel est également inclus dans les activités, notamment la nécessité de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et l'établissement d'équipes d'âges différents.</p> <p>L'accord entend empêcher l'instauration d'une dynamique de compétition entre jeunes et plus âgés, au profit de la recherche d'une valeur ajoutée dans la réponse apportée aux besoins des deux parties.</p> <p>Enfin, il convient de noter la référence importante à l'organisation du travail visant à faciliter la transition vers la retraite. Elle est étroitement liée à l'exigence posée par les syndicats de pouvoir partir à la retraite avec dignité. Si le recrutement des nouveaux effectifs permet de sortir les travailleurs jeunes (et moins jeunes) d'une situation de chômage, il permet aussi d'augmenter la main-d'œuvre au sein d'une équipe.</p>

E - Approche intergénérationnelle

<p>Aux niveaux appropriés, les partenaires sociaux ont pour objectif de parvenir à un environnement de travail qui permette aux travailleurs de toutes générations et de tous âges confondus de travailler ensemble pour renforcer la coopération et la solidarité intergénérationnelle. Le transfert mutuel de connaissances et d'expériences entre les différents groupes d'âge des travailleurs constitue un moyen d'y arriver.</p>	<p>Un champ d'action entier est consacré à l'approche intergénérationnelle, même si certains aspects interviennent également dans d'autres champs d'action (p. ex. : la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, la formation des travailleurs de tous âges).</p> <p>La présente section cherche à souligner l'importance de la solidarité intergénérationnelle et à promouvoir des actions qui profitent aux travailleurs jeunes et plus âgés.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Tous les travailleurs devraient être valorisés en fonction de leurs capacités, compétences et connaissances, indépendamment de leur âge, évitant ainsi les stéréotypes et dépassant les barrières entre les groupes d'âge, là où elles existent.</p>	<p>Une autre référence au besoin d'éviter les stéréotypes renforce toute la thématique selon laquelle les travailleurs ne doivent pas être jugés sur leur âge.</p>
<p>Les outils/mesures pour atteindre une solidarité intergénérationnelle peuvent comprendre entre autres:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Une répartition des tâches en fonction des capacités/compétences/connaissances ; b. Des programmes de tutorat/d'accompagnement/de coaching pour accueillir et intégrer les jeunes travailleurs dans leur environnement de travail, dont des parcours leur permettant de développer pleinement leur potentiel ; c. Des programmes de transfert de connaissances/compétences, des travailleurs jeunes vers les plus âgés et vice-versa, notamment, le cas échéant, des compétences numériques et informatiques, des compétences transversales, des compétences en matière de relations avec la clientèle ; d. La création de banques de connaissances pour recueillir le savoir-faire spécifique et les informations professionnelles développés en interne et les transmettre aux nouvelles recrues ; e. La sensibilisation à l'importance d'une approche positive par rapport à l'âge et la promotion de la diversité des âges, notamment en envisageant différentes possibilités concernant l'équilibre entre les âges au sein des équipes ; f. Une collaboration avec les établissements d'enseignement ou les services publics de l'emploi pour faciliter les transitions vers et à l'intérieur du marché du travail. 	<p>Ce dernier champ d'action suit la même méthode en fournissant une liste non exhaustive d'outils et de mesures servant à faire face aux principaux aspects de l'approche intergénérationnelle.</p> <p>Les programmes de transfert des aptitudes des travailleurs jeunes aux travailleurs plus âgés et vice versa constituent un bon exemple de l'approche intergénérationnelle. Ces transferts de compétences doivent inclure notamment les aptitudes transversales qui peuvent s'avérer pertinentes tout au long de la carrière du travailleur.</p> <p>Une première étape intéressante dans le soutien à l'approche intergénérationnelle consiste en un travail de sensibilisation sur l'importance d'un vieillissement positif. Diversité des âgées dans l'environnement de travail et mixité des âges au sein d'une même équipe.</p> <p>La transition de la formation à la vie professionnelle peut être une étape difficile pour bon nombre de jeunes actifs. Pour les aider, il est possible de mettre en place des systèmes d'accompagnement et de développer des cheminements de carrière.</p> <p>Enfin, des acteurs autres que les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans la facilitation de la transition vers le marché du travail, et les partenaires sociaux s'efforceront de collaborer avec les systèmes éducatifs et les services publics de l'emploi.</p>

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Le présent accord-cadre est une initiative autonome et le fruit de négociations entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leur cinquième programme de travail pluriannuel pour 2015-2017 pour un « Partenariat pour une croissance inclusive et pour l'emploi ».</p>	<p>Ce paragraphe rappelle que cet accord-cadre résulte clairement du dialogue social autonome tel qu'il était prévu dans le cinquième programme de travail commun pour 2015-2017.</p>
<p>Au titre de l'article 155 du Traité, le présent accord-cadre autonome européen engage les membres de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que du comité de liaison EUROCADRES/CEC) à promouvoir et mettre en œuvre des outils et mesures, s'il y a lieu, au niveau national, sectoriel et/ou des entreprises, selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.</p>	<p>La mise en œuvre de l'accord autonome est donc contraignante pour toutes les organisations membres des parties signataires. Par conséquent, les organisations membres s'engagent clairement dans l'accord-cadre à appliquer ce dernier. Par rapport aux premiers accords autonomes, le mot « promouvoir » a été ajouté et l'engagement fait donc référence à la mise en œuvre, mais aussi à la promotion. La distribution et la sensibilisation aux accords-cadres représentent des étapes fondamentales pour garantir une mise en œuvre efficace.</p>
<p>Les signataires invitent aussi leurs organisations membres dans les pays candidats à mettre le présent accord en œuvre.</p>	<p>Il est fait référence ici aux organisations membres de l'ancienne République yougoslave de Macédoine, à celles du Monténégro, de la Serbie, d'Albanie et de Turquie, et bien entendu à celles de tout autre pays qui sera accepté en tant que candidat à l'adhésion à l'Union européenne.</p>
<p>La mise en œuvre du présent accord sera opérée dans un délai de trois ans à compter de la signature de l'accord.</p>	<p>Cela signifie donc que l'échéance ultime de la mise en œuvre est fixée au 7 mars 2020.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en œuvre du présent accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature du présent accord, le Comité du dialogue social préparera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens pendant la quatrième année.</p>	<p>Concrètement, le système de rapports implique en 2018, 2019 et 2020 la fourniture et l'adoption d'un aperçu annuel du processus de mise en œuvre au Comité de dialogue social. Il prévoit également que chaque année, les problèmes de mise en œuvre soient examinés et s'il y a lieu, discutés au sein du Comité de dialogue social. Un rapport final commun sur la mise en œuvre est prévu pour 2021.</p>
<p>En l'absence de rapport et/ou de mise en œuvre après quatre ans et après évaluation au sein du Comité de dialogue social, et avec son soutien, les partenaires sociaux européens engageront des actions conjointes avec les partenaires sociaux nationaux des pays concernés afin d'identifier la meilleure façon de mettre en œuvre le présent accord-cadre dans le contexte national.</p>	<p>Le présent paragraphe constitue une initiative totalement neuve des partenaires sociaux européens, inspirée par le Cadre des actions pour l'emploi des jeunes. Ce nouvel engagement signifie que les partenaires sociaux européens proposeront de possibles actions communes au terme de la période de 4 ans afin de continuer à soutenir nos affiliés lorsqu'ils en ont besoin.</p>
<p>A la demande de l'un d'entre eux, les signataires évalueront et réviseront l'accord à tout moment après les cinq années qui suivent la date de la signature.</p>	<p>De plus, une évaluation et un examen de l'accord autonome peuvent avoir lieu après cinq ans, si l'une des parties signataires le demande.</p>
<p>En cas de questions sur le contenu du présent accord, les organisations affiliées impliquées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui répondront conjointement ou séparément.</p>	<p>Comme dans les précédents accords, les partenaires sociaux européens ont la possibilité de répondre ensemble ou individuellement aux questions qui leur sont posées sur le contenu et l'interprétation.</p>
<p>Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les affiliés des signataires éviteront d'imposer un fardeau inutile aux PME.</p>	<p>S'il reconnaît la nécessité d'éviter toute charge inutile pour les PME, l'accord doit également être mis en œuvre dans ces entreprises.</p>

TEXT OF AGREEMENT	INTERPRETATION/COMMENT
<p>La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une base valable pour réduire le niveau de protection général accordé aux travailleurs dans le contexte de l'accord.</p>	<p>La clause de « non-régression » assure que ni la transposition ni l'application de l'accord-cadre ne constituent de raison valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs. En d'autres termes, les partenaires sociaux et/ou les États membres ne peuvent utiliser la transposition ou l'application de la directive comme prétexte pour réduire le niveau de protection acquis avant la transposition de l'accord-cadre.</p>
<p>Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, notamment au niveau européen, des accords pour adapter et/ou compléter le présent accord d'une façon qui tiendra compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.</p>	<p>Les partenaires sociaux, à quelque niveau que ce soit, ont le droit de conclure des accords afin d'ajuster et/ou de compléter le présent accord, dans le but de prendre en compte leurs besoins spécifiques. Dans ce genre de processus, il n'est pas permis de convenir de modifications qui remettraient en question les principes d'égalité contenus dans l'accord européen pour les travailleurs.</p>

Le présent guide d'interprétation de la CES a été édité par Peter Scherrer (secrétaire général adjoint de la CES et porte-parole de la CES durant les négociations), Juliane Bir (conseillère principale de la CES), Ruairi Fitzgerald (conseiller de la CES) et Stefan Clauwaert (chercheur principal à l'ETUI) (tous membres de la délégation de la CES pour les négociations portant sur « le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle »).



CES - Confédération européenne des syndicats
ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org