



ACCORD-CADRE AUTONOME DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF ET UNE APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

8 mars 2017

1. INTRODUCTION

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 convenus, dans le cadre de leur programme de travail 2015-2017, de négocier un accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle.

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.

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.

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.

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.

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.

2. OBJECTIFS

Avec le présent accord autonome, les partenaires sociaux européens établissent un cadre général d'action, visant à :

- Sensibiliser et informer les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les défis et possibilités découlant du changement démographique ;
- 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 ;
- Garantir et maintenir un environnement de travail sain, sûr et productif ;
- 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 ;
- 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.

3. DESCRIPTION

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.

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.

4. OUTILS, MESURES ET ACTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

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

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.

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.

Ces évaluations stratégiques devraient notamment comprendre :

- Une pyramide des âges actuelle et projetée, incluant la dimension genre;
- Les compétences, les qualifications et l'expérience ;
- Les conditions de travail ;
- Les considérations en matière de santé et de sécurité liées à la fonction, en particulier pour les métiers pénibles ;
- Les évolutions liées à la numérisation et à l'innovation.

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.

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 les connaissances nécessaires pour savoir comment les utiliser.

B) Santé et sécurité sur le lieu de travail

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.

Les outils/mesures en faveur de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail peuvent comprendre entre autres :

- Un ajustement du lieu de travail et des méthodes de travail ;
- Une redistribution/répartition des tâches entre les travailleurs ;
- 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 ;
- Une promotion volontaire de la santé, par exemple à travers des actions de sensibilisation ;
- Le renforcement des connaissances des directions d'entreprises, aux niveaux appropriés, afin de relever les défis dans ce domaine et de trouver des solutions ;
- Des mesures en matière de santé et de sécurité qui tiennent compte de la santé physique et psychologique des travailleurs ;
- 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.

C) Gestion des compétences

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.

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.

Les outils/mesures visant à soutenir la gestion des compétences pourraient notamment consister à :

- Sensibiliser les directions d'entreprises et les représentants des travailleurs aux besoins en compétences selon l'âge ;
- 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 ;
- Faciliter et soutenir la mobilité et l'évolution professionnelles ;
- Motiver et accroître la participation aux formations pour garantir une actualisation des compétences, en particulier des compétences numériques ;
- Incorporer la gestion de l'âge dans le développement plus large des compétences ;
- Identifier les compétences formelles et informelles que les travailleurs ont acquises au cours de leur vie professionnelle.

D) Une organisation du travail favorisant des vies actives productives et en bonne santé

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.

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.

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.

Les outils/mesures concernant l'organisation du travail favorisant des vies actives productives et en bonne santé pourraient notamment consister à :

- 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 ;
- Adapter les conditions de travail, notamment concernant le temps de travail ;
- Adapter la répartition des tâches entre les travailleurs ;

- Donner les moyens nécessaires aux directions d'entreprises sur les questions relatives à l'âge ;
- Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, par exemple en mettant en place des équipes d'âges mixtes ;
- Instaurer des mesures de transition pour les travailleurs âgés arrivant en fin de carrière professionnelle ;
- Recruter de nouveaux membres du personnel.

E) Approche intergénérationnelle

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.

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.

Les outils/mesures pour atteindre une solidarité intergénérationnelle pourraient notamment comprendre :

- Une répartition des tâches en fonction des capacités/compétences/connaissances ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

5. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

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, intitulé « Partenariat pour une croissance inclusive et l'emploi ».

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.

Les parties signataires invitent également leurs organisations membres dans les pays candidats à appliquer le présent accord.

Le présent accord sera mis en œuvre dans les trois ans suivant la date de sa signature.

Les organisations membres rendront compte au Comité du dialogue social de la mise en œuvre du présent accord. Durant les trois premières années suivant la date de la signature, le Comité du dialogue social dressera et adoptera un tableau annuel synthétisant le déroulement de la mise en œuvre. La quatrième année, un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens. 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.

Au terme des cinq années suivant la date de la signature, les parties signataires évalueront et reverront l'accord dès que l'une d'entre elles en fera la demande.

En cas de questions relatives au contenu de l'accord, les organisations membres concernées peuvent, conjointement ou séparément, en référer aux parties signataires, qui répondront aux questions de manière conjointe ou séparée.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les membres des parties signataires éviteront d'imposer des charges inutiles aux PME.

L'application du présent accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs dans le domaine couvert par cet accord.

Le présent accord ne porte pas atteinte au droit des partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant cet accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

Pour ETUC-CES

Luca Visentini
Secrétaire général

Peter Scherrer
Secrétaire général
adjoint

Pour BusinessEurope

Emma Marcegaglia
Présidente

Pour le CEEP

Valeria Ronzitti
Secrétaire générale

Pour l'UEAPME

Ulrike Rabmer-Koller
Présidente

BUSINESSEUROPE



Confédération des entreprises
européennes BusinessEurope
Avenue de Cortenbergh 168
B-1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 (0)2 237 65 11
E-mail main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu



Centre européen des entreprises à
participation publique et des entreprises
d'intérêt économique général
CEEP
Rue des Deux Eglises 26, boîte 5
B-1000 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 (0)2 219 27 98
E-mail ceep@ceep.eu
www.ceep.eu



Union européenne de l'artisanat et des
petites et moyennes entreprises
UEAPME
Rue Jacques de Lalaing 4
B-1040 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 (0)2 230 75 99
E-mail info@ueapme.com
www.ueapme.com



Confédération européenne des syndicats
CES
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org