



## Première évaluation de la mise en œuvre de la CCT 104


Notre boulot défendre le vôtre 

1




## Le point de départ

- Pacte de solidarité entre les générations (2005) = (entre autres) réduction des possibilités de retrait anticipé du marché du travail
- Demande syndicale d'avoir en contrepartie un volet qualitatif : politique de fin de carrière intégrée dans une politique de carrière pour toutes les générations (formation, qualité du travail, prise en compte de la pénibilité de certains travaux...)
- Travailler plus longtemps demande une meilleure qualité de l'emploi et du travail


Notre boulot défendre le vôtre 

2




## Recommandation 20 du CNT (2008)

- « ...le Conseil invite, les secteurs ainsi que, par leur biais, les entreprises à développer une **politique de gestion proactive du personnel**, qui tient compte de l'**âge** du travailleur et du **souci de la qualité du travail** qu'il convient d'accorder plus particulièrement à ce public cible »
  - permettre aux travailleurs qui le souhaitent, à partir d'un certain âge, de travailler dans des **régimes de travail** plus souples
  - encourager les entreprises à développer des actions particulières en faveur de ces travailleurs via leur politique de **gestion du personnel** ou via l'adaptation éventuelle des **postes de travail** en utilisant les moyens déjà prévus par la loi


Notre boulot défendre le vôtre 

3




## Loi ou CCT ? (2012)

- Loi-programme du 29 mars 2012 : sous le titre « Emploi », un chapitre sur des plans pour l'emploi des travailleurs âgés
- Possibilité pour les interlocuteurs sociaux de proposer des alternatives à condition de conclure une CCT avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012, avec mécanisme alternatif qui atteint le même objectif
- La Ministre précise : « la convention collective de travail devrait répondre aux objectifs de la mesure et s'inscrire dans une **politique de gestion des ressources humaines qui tient compte de l'âge**, en accordant une **attention spécifique aux travailleurs âgés**. »


Notre boulot défendre le vôtre 

4




## La CCT 104, en résumé

- Régler les « conditions, procédures et modalités » pour établir un plan pour l'emploi en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise
- Entreprises privées de + 20 trav.
- Plan annuel ou pluriannuel
- Contient des mesures adaptées à la situation de l'entreprise, sélectionnées dans un ou plusieurs domaines d'action
- Liste exemplative et non-limitative de 7 domaines
- Information et consultation du CE, le cas échéant du CPPT

Notre boulot défendre le vôtre 

5




## Calendrier de la consultation

Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Projet de plan (annuel ou pluriannuel) de l'employeur (avec information annuelle au CE)		Maximum 2 mois plus tard : avis et propositions des travailleurs		Maximum 2 mois plus tard : réponse de l'employeur

*NB: il s'agit d'une consultation, pas d'une négociation*


Notre boulot défendre le vôtre 

6




## L'approche de la CSC

- L'approche CSC :
  - Encourager et soutenir les militant-e-s à faire des propositions
  - Accent sur le diagnostic (« *mesures adaptées à la situation de l'entreprise* »)
  - Promouvoir une approche « gestion des âges »
  - Ouverture à d'autres domaines d'action que ceux de la liste de base (par exemple : communication, encadrer le retour au travail après une longue absence)
- Les craintes : des directions qui font le minimum pour se mettre en règle


Notre boulot défendre le vôtre 

7




## Première évaluation : pourquoi et comment?

- Objectif : recueillir des informations utiles pour le suivi de la CCT 104 en 2014
- court questionnaire diffusé aux organisations CSC en décembre 2013
- pas une enquête systématique, résultats pas nécessairement représentatifs, mais assez convergents
- 16 réponses « collectives »
  - (11 provenant de 6 centrales, 4 de fédérations (flamandes), 1 service « diversité » flamand)
- NB : pas de lien avec évaluation prévue après deux ans par les organisations signataires


Notre boulot défendre le vôtre 

8




## La mise en œuvre de la CCT 104

Les plans pour l'emploi des travailleurs âgés ont été... (N = 16)	Souvent	Parfois	Jamais	?
réellement proposés par l'employeur	7	8	0.5	0.5
analysés par les délégué-e-s	8	5	2	1
débattus au CE	9	6	1	0
aussi discutés au CPPT	3	<b>10</b>	2	1


Notre boulot défendre le vôtre 

9




## La mise en œuvre de la CCT 104: bilan mitigé

- Assez bon suivi, mais loin d'une mise en œuvre systématique  
(+ inconnue : les entreprises sans représentation syndicale)
- Information-consultation du CE plutôt respectée
- Assez bonne implication des délégué-e-s
- CPPT rarement consultés
  - À noter : peu de mesures « santé au travail » dans les plans


Notre boulot défendre le vôtre 

10




## La portée des mesures

Les plans pour l'emploi des travailleurs âgés... (N = 16)	Souvent	Parfois	Jamais	?
Se contentent de reprendre des mesures déjà en vigueur	12.5	2	0	1.5
Contiennent uniquement des mesures qui concernent les 45+	8.5	3.5	1.5	2.5
Visent toutes les catégories d'âge dans l'entreprise	2.5	10	1	2.5
Intègrent des mesures proposées par les délégué-e-s	2	9.5	3	1.5


Notre boulot défendre le vôtre 

11




## La portée des mesures : « Résultats très maigres »

- Les craintes de la CSC se confirment :
  - « service minimum » dans une majorité d'entreprises : « on se borne à réécrire ce qui se fait déjà », « cahier de bonnes intentions »
  - mesures surtout centrées sur les 45+
- Les propositions des délégué-e-s sont rarement reprises dans le plan ; bon nombre de délégué-e-s se sont investis, mais ont été déçus au vu des maigres résultats
  - « Dans le non-marchand, nous avons travaillé sur la CCT 104 plusieurs mois. Toutes les équipes syndicales ont donc consulté, proposé. Résultats très maigres. »
  - « Nous constatons que cela a un effet décourageant pour les militants. »


Notre boulot défendre le vôtre 

12




## Obstacles et points d'appui

- Obstacles relevés par les permanent-e-s :
  - faible caractère contraignant et absence de mesure(s) minimale(s) imposées par la CCT
  - employeurs peu voire pas du tout disposés à rendre le travail plus soutenable ; en tout cas, cela ne peut rien coûter.
  - parfois aussi un manque d'intérêt des militant-e-s pour la problématique
- Point d'appui
  - Fonds de l'expérience professionnelle


Notre boulot défendre le vôtre 

13




## Les mesures : dans quels domaines ? (1)

Domaines de mesures présents dans les plans (N=14)	Souvent	Parfois	Jamais	?
Développement des compétences et qualifications, accès aux formations	6	4	4	0
Développement et accompagnement de carrière	5	7	1	0
Temps de travail et conditions de travail	4	8	1	1
Sélection et engagement de nouveaux travailleurs	4	7	3	0

Notre boulot défendre le vôtre 


14




## Les mesures : dans quels domaines ? (2)

Domaines de mesures présents dans les plans (N=14)	Souvent	Parfois	Jamais	?
Santé du travailleur, prévention des risques physiques et psychosociaux	3	7	4	0
Systèmes de reconnaissance des compétences acquises	1	3.5	6.5	3
Action préalable : diagnostic	1	2	0	11

Autres : 3 réponses, une seule avec précision


Notre boulot défendre le vôtre 

15




## Des mesures peu innovantes

- Pas de « mesure phare », « un peu de tout » > à approfondir
- Deux domaines (très) peu pris en compte :
  - Santé et RPS (et donc la pénibilité du travail ?)
  - Systèmes de reconnaissance des compétences
- Diagnostic préalable : question pas claire ou information manquante ? À réexaminer...
- L'absence de diagnostic est assez probable puisque:
  - surtout reprise de mesures existantes
  - selon plusieurs commentaires , les plans n'ont pas été réfléchis

Notre boulot défendre le vôtre 


16






## Exemples de plan : maigre récolte


- Exemple 1 (une entreprise du commerce) :
  - 1 jour de formation / an pour les 45+, à la demande
  - Possibilité d'un écran plus large pour les 45+
  - Maintien du % de crédit-temps jusque fin 2015 (sous réserve de reconduction de la CCT), priorité aux 45+
  - Chek-up médical tous les 3ans pour les 45+
  - 4 propositions des représentants des travailleurs non retenues

Notre boulot défendre le vôtre 


17



- Exemple 2 (groupement de maisons de repos)
  - Inventaire de 40 mesures peu précises, réparties dans les 7 domaines suggérés par la CCT 104
- Un dernier commentaire sur certaines mesures d'accompagnement de la carrière (entretiens de fonctionnement ou d'évaluation) : *« pas toujours lié à un état d'esprit positif, mais plutôt à des motivations de contrôle et de sanction »*


Notre boulot défendre le vôtre 

18



## Quel suivi syndical ?

- L'évaluation après 2 ans = moment clé
- Entre-temps, poursuite de l'accompagnement au niveau des entreprises
  - Sensibiliser > pour des plans réfléchis, discutés en équipe syndicale (CPPT, CE, DS), pour toutes les catégories d'âge
  - Inciter à évaluer le plan 2013 > réfléchir à la stratégie syndicale dans l'entreprise
  - Souligner l'importance d'un diagnostic préalable
    - pas seulement des chiffres, aussi les attentes des travailleurs-ses
    - prendre en compte la dimension « genre »
  - Mesures existantes : OK si efficaces, **EN PLUS** : innover (vu les enjeux) > favoriser les échanges d'expérience
- Attention au sort qui sera réservé au Fonds de l'expérience professionnelle, transféré aux Régions.

Notre boulot défendre le vôtre 

19