

Adaptabilité



Equal II
Thème E

Pénibilité du travail et gestion des âges au sein de l'entreprise Saturne

Objectif : Fournir aux membres des institutions représentatives du personnel des éléments de réflexion et des propositions d'actions dans l'entreprise sur les questions d'âge et de pénibilité du travail

- **Publics visés**

> Les membres des institutions représentatives du personnel (Délégué du personnel, délégués syndicaux, élus des CE, membres des CHSCT...).

- **Contexte, problématique et démarche du projet**

> Les actions spécifiques dans l'entreprise intégrant les questions d'âge sont encore trop rares. L'accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors (octobre 2005) a été très peu décliné dans les entreprises et les accords négociés sur la formation professionnelle ou la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ne concernent que tel ou tel aspects de la gestion des âges. Dans le même temps, les départs en retraite sont vécus par de nombreuses entreprises comme une opportunité pour gérer leurs réorganisations internes. C'est l'occasion pour elles de supprimer des postes, de faire disparaître certaines familles professionnelles, de se recentrer sur d'autres, voire de délocaliser ou d'externaliser des activités. Les remplacements des départs en retraite liés au « baby-boom » ne sont donc que partiels... et l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des "seniors" semblent être des objectifs bien difficiles à atteindre !

Gestion des âges et membres des institutions représentatives du personnel. La gestion des âges est une anticipation des problèmes liés au vieillissement et permet d'agir de manière préventive, c'est bien pour cela qu'elle ne se limite pas aux salariés âgés. Elle ne peut être déconnectée des questions relatives au travail car pour maintenir dans l'emploi les seniors et remplacer les départs en retraite, il s'agit de mieux comprendre et anticiper l'évolution de la pyramide des âges dans l'entreprise pour prévenir l'usure professionnelle et préparer la transmission des savoir faire et des compétences.

Les membres des institutions représentatives du personnel ont ici un rôle crucial à jouer ! Dans les réflexions et les actions qu'elles mènent, les questions liées à la pénibilité au travail et à l'âge sont en train de prendre de l'importance. C'est le cas notamment pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) car l'étude d'un poste de travail et des collectifs de travail ne peut être faite sans que soit pris en compte l'âge des travailleurs. L'âge mais aussi la durée passée à un poste impliquent une pénibilité et des risques particuliers qu'il faut évaluer. L'appréhension du travail est également une question de génération. Enfin, la transmission des compétences et des savoir-faire pose également question dans un contexte de renouvellement important de la main d'œuvre.

- **Résultats de l'opération**

> Les résultats sont encore provisoires, mais l'on constate, malgré des difficultés de mobilisation initiales, qu'une fois inscrits dans les actions, les partenaires présentent une meilleure appropriation des enjeux autour du vieillissement et de l'usure professionnelle qu'auparavant et une certaine transférabilité de la méthode (programme d'actions avec les

partenaires) qui permet de réunir au sein d'une même démarche des acteurs d'entreprises de tailles différentes.

• Apports de l'action transnationale

> Le projet Saturne a également une dimension européenne, le projet AGEnde qui s'intéresse à l'âge et à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce projet réunit deux autres partenaires européens : la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) et la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité (NCPE).

L'activité transnationale a permis de partager et d'échanger des informations, des expériences, des bonnes pratiques entre les membres du Partenariat de coopération transnationale (PCT) à l'occasion des différents séminaires d'échanges organisés dans chacun des pays membres du PCT. Une étude commune, qui s'intéresse aux problématiques de genre et d'âge dans les trois pays associés (France, Malte et Portugal) a été réalisée.

La dernière rencontre transnationale s'est tenue en France du 20 au 22 juin 2007. A cette occasion, un séminaire européen a été organisé le 21 juin autour de la thématique « A la recherche de bonnes pratiques en matière de genre et d'âge ». Deux visites d'études ont également été proposées aux partenaires européens auprès de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) le 22 juin.

• Innovation dans les politiques et/ou les pratiques

> La forte participation du public cible aux différents événements que nous organisons et la demande du public cible de diffusion de nos publications sont des indicateurs de l'intérêt qu'il porte à ces problématiques et aux résultats de notre projet.

De manière indirecte, on peut constater que les membres des IRP porte un intérêt de plus en plus grand aux questions de vieillissement et d'âge dans les entreprises.

• Egalité des chances entre les hommes et les femmes

> L'introduction de la dimension du genre s'est justifiée par l'absence assez systématique de cette problématique dans la thématique de la gestion des âges. Le projet AGEnde, de dimension européenne, s'est donc intéressé à l'âge et à l'égalité entre les hommes et les femmes. Un travail de rassemblement des données statistiques a ainsi pu être réalisé, ainsi qu'une étude spécifique sur la situation des femmes seniors dans le secteur du commerce et sur les dispositifs publics.

• Description des pratiques et des produits transférables

Intitulé	Contenu	Utilisateur	Public bénéficiaire	Nature du support	Producteur
Guide d'action et documentaire sur support DVD	Eléments d'analyse pour mieux cerner les enjeux du vieillissement et de l'âge au travail	Les représentants des IRP	Salariés	Ouvrage accompagné d'un DVD	PDD
Retraite et pénibilité, travail et santé : de la	Actes de la journée de sensibilisation du 10 mars 2006	Les représentants des IRP	Salariés	Brochure	PDD

réparation à la prévention					
Réforme des retraites et gestion des âges	Etude de la réforme des retraites en France et en Europe et éléments d'analyse des enjeux de la gestion des âges	Les représentants des IRP	Salariés	Brochure	PDD
« Forum du bien-être au travail ». Séminaire de sensibilisation sur l'âge au travail	Sensibilisation du public syndical et représentants des IRP aux enjeux du vieillissement au travail et aux différentes actions à mener par rapport à cette thématique	Les représentants des IRP. Public syndical. Institutions spécialisées. Presse spécialisée.	Salariés	Journée de sensibilisation	PDD

• Partenariats et gouvernance

> Les différents membres du PDD ont tous été impliqués dans la réalisation des produits

• Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques

> La qualité, la pertinence et la cohérence des contenus et de la forme des produits sont des facteurs essentiels pour garantir leurs utilisations. La mobilisation des réseaux de chacun des membres du PDD et des organisations ponctuellement impliquées dans le projet est également un élément fondamental pour assurer une diffusion large des résultats du projet. Enfin, la collaboration et l'implication du public cible dans la réalisation des produits est un atout supplémentaire pour permettre une véritable appropriation des pratiques par les bénéficiaires.

Dans certains secteurs d'activité ou s'agissant de certains métiers, la problématique d'âge n'est pas considérée comme étant une priorité voire comme un sujet nécessitant une réflexion et des actions spécifiques. Dans ce cas, un travail ciblé de sensibilisation doit permettre de surmonter la réticence première du public cible afin de lui démontrer l'importance de prendre en compte et d'agir sur ces questions.

• Contraintes de moyens

> La réalisation du projet implique des moyens humains conséquents. En effet, les produits réalisés dans le cadre du projet Saturne sont avant tout basés sur un travail intellectuel (que ce soit les publications ou les différents événements organisés). La participation d'experts dans différents domaines (économistes, sociologues, juristes...) et le retour d'expérience du public cible sont fondamentaux pour nourrir les contenus des produits réalisés. Des moyens humains sont également essentiels pour assurer la coordination et le suivi du projet dans son ensemble, notamment avec le PDD et le public cible. D'autre part, le projet nécessite des moyens financiers permettant une édition de qualité et en nombre des différentes publications mais aussi pour organiser, dans de bonnes conditions, les événements permettant l'appropriation des produits par le public cible.

• Membres du partenariat national

- > Emergences
- > Confédération générale du travail
- > Fédération CGT de l'éducation, la recherche et la culture
- > Le Centre Inffo

• **Membres du partenariat transnational**

- > Confédération générale des travailleurs portugais (Portugal)
- > La commission nationale pour la promotion de l'égalité (Malte)

• **Pour en savoir plus**

> **Site internet** : www.agetravail.fr

> **Contact** : Annabelle Chassagnieux - achassagnieux@emergences.fr - ☎ 01 55 82 17 67
Emergences - 261 rue de Paris 93 556 - Montreuil cedex

> **Référence du projet** : N°Olimpe 2004-IDF-43383

> **Période de réalisation** : 2005-2007