

## Grille d'aide au suivi des accords d'entreprise et plans d'actions relatifs à l'emploi des salariés âgés

*Ce document a été établi dans le cadre de la Conférence Régionale du Travail Provence-Alpes-Côte d'Azur.*

*La Conférence Régionale du Travail est un lieu permanent de débat et de dialogue entre les partenaires sociaux et les services de l'Etat. Elle a pour objet d'améliorer la connaissance des réalités du travail et du dialogue social au sein des entreprises de la région en vue d'éclairer les acteurs de l'entreprise, employeurs et représentants du personnel, sur les enjeux actuels, de proposer des méthodes et outils facilitant le dialogue dans les entreprises.*

*La présente fiche est destinée **aux représentants du personnel** dans les entreprises. Son objectif est de les aider à suivre la mise en œuvre effective des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés prévues dans l'accord ou plan d'action conclu dans leur entreprise. Ils pourront ainsi savoir dans quelle mesure et par quels moyens les acteurs de l'entreprise se sont emparés de la problématique de la gestion des âges.*

### 1. Le contexte : l'entreprise, l'accord ou le plan d'action

<b>Éléments de contexte à connaître</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secteur, taille de l'entreprise</li> <li>• Etat du dialogue social : IRP présentes, climat social, pratiques de négociation</li> <li>• Contenu de l'accord ou du plan d'action sur l'emploi des seniors conclu dans l'entreprise</li> <li>• Existence et contenu d'un éventuel accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)</li> <li>• Actions antérieures dans l'entreprise en matière d'emploi des seniors</li> <li>• Informations sur la répartition des salariés par tranche d'âge, ou pyramide des âges de l'entreprise, si elle est connue...</li> </ul>
<b>Date de conclusion de l'accord ou plan d'action, signataires (s'il s'agit d'un accord), appartenance syndicale...</b>	
<b>Y a-t-il eu une demande de rescrit à la Direccte sur l'accord ou plan d'action ? Quelles suites ?</b>	
<b>Modalités de diffusion interne et externe de l'accord ou du plan d'action</b>	

### 2. Modalités de suivi prévues par l'accord ou le plan d'action et leur mise en oeuvre

<i>Modalités de suivi...</i>	<i>... prévues</i>	<i>... effectives</i>
<b>Instance(s) chargée(s) du suivi des mesures retenues : CE, DP, CHSCT, commission spécifique...</b>		
<b>Nature des informations prévues : rapport, tableaux chiffrés, indicateurs...</b>		
<b>Fréquence et forme de l'examen de ces informations : réunions, remise de documents...</b>		

### 3. Etat d'avancement des mesures prévues par l'accord ou le plan d'action

#### 3.1. L'objectif global chiffré (un objectif au moins est obligatoire)

<i>Objectif retenu</i>	<i>Indicateur</i>	
	<i>Avant</i>	<i>Après</i>
Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus		
<i>Ou</i> : Recrutement de salariés de 50 ans et plus		

#### 3.2. Les domaines d'action (3 domaines au moins)

<i>Domaines d'action</i>	<i>Dispositions retenues</i>	<i>Indicateur</i>	
		<i>Avant</i>	<i>Après</i>
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise			
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles			
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité			
Développement des compétences et des qualifications, accès à la formation			
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite			
Transmission des savoirs et des compétences, développement du tutorat			

*Date du présent suivi* : .....