



EDITORIAL

A quelques semaines de cette fin d'année, l'heure est au bilan.

La DGT a ainsi présenté devant le COR le premier bilan concernant l'obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises. Selon elle, « au regard du délai réduit accordé aux entreprises pour négocier sur ce nouveau thème, les résultats s'avèrent plutôt encourageants, même si tous les accords et plan d'action étudiés ne prévoient pas encore de mesures concrètes ». La DGT estime que le fait même de réfléchir sur les situations les plus préoccupantes en termes de pénibilité dans l'entreprise est « susceptible d'entraîner une prise de conscience progressive »¹.

Autre bilan, celui des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors. Obligatoires depuis le 1er janvier 2010 dans les entreprises de 50 salariés ou plus et conclus pour une durée maximale de 3 ans, ces textes arrivent à échéance. Ont-ils vraiment joué leur rôle, c'est-à-dire favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises ?

Quelques chiffres pour mesurer l'ampleur des négociations : 32 300 textes, 88 accords couvrant 398 branches, 7,3 millions de salariés couverts, soit au moins 80% des salariés des entreprises de 50 salariés ou plus.

Et pourtant, le 13eme baromètre « fait-il bon être senior au travail ? »² montre que 86% des salariés n'ont jamais eu connaissance des mesures de l'accord ou du plan signés dans leur entreprise. « Ces textes ont surtout relevé de l'affichage », affirment les sondés. Plus grave, 79% des salariés n'ont bénéficié d'aucun bilan ou rendez-vous carrière, ni même d'une aide à l'orientation sur ces trois années. Concernant le tutorat, un des axes prioritaires des accords et des plans, ce sondage montre que sur le terrain très peu de seniors ont l'opportunité d'exercer cette fonction. 80% des seniors n'ont connaissance d'aucun dispositif de tutorat dans leur entreprise.

Par contre, l'espoir existe toujours de trouver un dispositif plus efficient. Le projet de loi sur le « contrat de génération » est bien accueilli par les seniors au travail. 60% des sondés se disent convaincus par l'intérêt de cette réforme qui doit organiser parallèlement au maintien dans l'emploi d'un senior l'embauche d'un jeune et la transmission des compétences.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

¹ Pour plus d'informations, voir l'article page.

² Baromètre semestriel « Fait-il bon être senior au travail ? » (13^{ème} vague) : 1624 répondants au questionnaire mis en ligne sur le site notretemps.com du 27 octobre au 11 novembre 2012 (72% exercent en secteur privé, 28% en secteur public, 15% ont entre 46 et 54 ans, 70% entre 55 et 60 ans et 15% entre 61 et 68 ans).

SOMMAIRE

P.3	Les brèves
P.7	La vérité sur « les privilèges » des retraites
P.9	Négociation sur la pénibilité : la DGT dresse un premier bilan qu'elle estime plutôt « encourageant »

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

2200

C'est le nombre de salariés ayant bénéficié d'une retraite progressive en 2011.

Conçue comme un dispositif d'aménagement de fin de carrière, la retraite progressive permet au salarié âgé de 60 ans (62 en 2017) de cumuler une fraction de sa pension de retraite avec des revenus d'activité, dès lors que celle-ci est exercée à temps partiel. La retraite progressive est calculée de manière provisoire. Un calcul « actualisé » de la retraite est effectué lors de la cessation définitive d'activité.

LES BREVES

ETUDE DARES : LA TENDANCE A LA BAISSSE DES CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITE S'ACCENTUE EN 2011

En 2011, seulement 71 600 salariés ou anciens salariés du secteur privé de 55 ans ou plus sont entrés dans un dispositif public leur permettant soit de ne plus rechercher activement un emploi, soit d'être en préretraite totale, soit de partir en retraite anticipée pour carrière longue. Ils étaient 109 800 en 2010, 236 500 en 2008 et 273 700 en 2007.

Cette chute provient essentiellement de l'extinction progressive de la dispense de recherche d'emploi (DRE) et du durcissement des conditions d'éligibilité pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue, à partir de 2009. En 2011, 26 600 personnes ont bénéficié d'une entrée en DRE (contre 107 300 en 2008) et 39 800 personnes ont bénéficié d'un départ en retraite anticipé (contre 120 900 en 2008).

Par effet mécanique, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires a augmenté entre 2007 et 2011, passant de 57,1 ans à 59,1 ans.

Les préretraites publiques n'ont accueilli que 5 200 nouveaux bénéficiaires en 2011, pour la plupart (à 84 %) dans le cadre du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. Il est, donc, loin le temps où les dispositifs de préretraites étaient censés opérer comme levier de partage du travail, il s'agit maintenant pour l'essentiel de répondre à des problématiques liées à l'état de santé des salariés seniors.

Au total, 287 000 personnes étaient en cessation anticipée d'activité fin décembre 2011 (-157 800 en un an), soit 5 % des personnes âgées de 55 à 59 ans après 8 % en 2010 et environ 13 % entre 2005 et 2008. Le nombre de personnes en cessation anticipée d'activité atteint son plus bas niveau depuis 1980.

Etude Dares : Les cessations anticipées d'activité en 2011. Novembre 2012

AGIRC-ARRCO : LE MEDEF PRONE UN GEL DE TROIS ANS DES PENSIONS

Jeudi 22 novembre, les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires Arrco (les salariés non cadres) et Agirc (les cadres) ont tenu une première séance de négociation pour trouver des solutions d'urgence car le déficit de l'Agirc-Arrco atteint 4,6 milliards d'euros par an.

Les discussions doivent aboutir avant avril 2013, date de la prochaine revalorisation des pensions. Mais le Medef a plutôt avancé une série de mesures « conservatoires », au premier rang desquelles un gel des retraites complémentaires pendant trois ans, qui économiserait 4,2 milliards d'euros à l'horizon 2017. Autre option : une sous-indexation (inflation moins un point) pendant cinq ans pour un gain de 3,9 milliards. Le patronat a avancé une proposition plus inattendue : un abattement de 10 % pour les salariés qui partiraient en retraite avant la borne d'âge de 65 ans (qui va passer progressivement à 67 ans), sachant que cette « contribution sur les allocations » s'interromprait une fois la borne atteinte. L'économie serait de 1,1 milliard d'euros en 2017. Des mesures sur les pensions de réversion économiseraient enfin près de 400 millions.

BIEN-ETRE AU TRAVAIL : « LE FRANÇAIS IDEALISE LE TRAVAIL DANS L'ABSOLU, MAIS TROUVE LE SIEN INSATISFAISANT » (OVAT)

« Idéalisation + insatisfaction = frustration : voici en une équation et en trois mots les tendances de fond du vécu au travail des Français », résume Pierre-Éric Sutter, président de m@rs-lab, et directeur de l'Ovat (Observatoire de la vie au travail), à l'occasion de la publication de la quatrième édition de l'enquête de l'observatoire, vendredi 16 novembre 2012 (Enquête réalisée par voie électronique auprès de 5 394 participants entre juin et juillet 2012).

Pour lui, la frustration est « la tonalité principale du vécu au travail, le « profil-type » du travailleur en France. Le Français idéalise le travail en valeur absolue mais dans le même temps il trouve le sien, en valeur relative, insatisfaisant. Ce vécu concerne, toute catégorie confondue, environ deux Français sur trois ».

« La valeur travail est toujours aussi forte dans l'esprit des Français si l'on en juge son contenu, à 64,3 % positif (67 % en 2011) », relève l'Ovat. « Spontanément, lorsqu'ils évoquent le travail, les Français citent les notions de plaisir, épanouissement, motivation, engagement, rigueur, organisation, responsabilité... Leur capital « enthousiasme » est très élevé pour 80,3 % d'entre eux, et même en augmentation (79,6 % en 2011). Toutefois, ils déplorent que leur désir d'implication soit insuffisamment exploité et bridé par un fort manque de reconnaissance, jugé comme la principale cause de stress par la majorité des français (58 % de taux d'insatisfaction, 57 % en 2011) ».

Parallèlement, l'insatisfaction des Français est nourrie en particulier par « le manque de proximité de leur management et, dans une moindre mesure, le manque de transparence de leur organisation ». « Tous ne vivent cependant pas cette insatisfaction au travail de la même manière. Les salariés dont le vécu professionnel est le plus négatif concerne celui des PME de dix à 50 salariés alors que celui des entreprises de plus de 250 salariés est le plus positif, juste devant celui des salariés de la fonction publique, en nette amélioration par rapport à l'année dernière. Les free lance et indépendants se distinguent toujours comme étant les plus satisfaits au travail, malgré la précarité de leur statut. Les salariés dont le statut est le plus élevé (cadres supérieurs et dirigeants) sont les moins stressés ».

« Les salariés des TPE (un à dix salariés), qui étaient de loin et depuis trois ans les plus heureux au travail, sont en 2012 les plus inquiets, juste après les salariés des PME, et ce sont ceux qui ont le moral au travail le plus bas relativement à leur avenir professionnel, ce qui obère fortement leur vécu au travail, même s'ils représentent les deux catégories de salariés qui trouvent le plus de sens à leur travail. ». Au total, « la satisfaction des employés et salariés continue à s'améliorer, particulièrement dans les grandes entreprises (250 salariés et plus), du fait de meilleures conditions de travail et d'une exposition au stress plus faible. La principale alerte concerne les cadres de proximité dont les indices de satisfaction subissent la dégradation la plus marquée », constate l'Observatoire.

PSA PEUGEOT CITROËN PROPOSE UN DISPOSITIF POUR LES SENIORS A RENNES ET AULNAY

La Direction de PSA Peugeot Citroën a proposé le 15 novembre, lors d'une nouvelle réunion de négociations sur le plan social, un dispositif en faveur des salariés étant à 18 mois de leur retraite à taux plein à Aulnay et Rennes. Il comprendrait deux mois de reclassement payés à 100% puis 16 mois payés à hauteur d'environ 80% du salaire net. Durant ces 18 mois, le salarié aurait la possibilité d'effectuer une mission de six mois chez PSA ou dans une entreprise extérieure. Le dispositif concernerait quelque 300 salariés de Rennes et Aulnay-Sous-Bois (Seine Saint Denis), deux des sites les plus touchés par le vaste plan de restructuration qui prévoit 8000 suppressions de postes dans l'ensemble des services. Les syndicats s'opposent fermement à cette proposition et demandent un dispositif de préretraite pour les 55 ans et dont pourrait bénéficier les 50-54 ans à qui PSA n'aurait pas trouvé un CDI

UNE CIRCULAIRE DGT PRECISE LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DE LA MEDECINE DU TRAVAIL ET DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

La mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail (loi du 20 juillet 2011 et décrets du 30 janvier 2012) fait l'objet d'une circulaire n° 13 du 9 novembre 2012 de la DGT (Direction générale du travail). Cette circulaire de 90 pages, signée par le DGT Jean-Denis Combrexelle, s'organise autour d'une note synthétique présentant les principaux apports de la réforme, et fixant des repères pour l'action de l'ensemble des parties prenantes, et d'une présentation détaillée des textes applicables à la suite de la réforme. Le système de la médecine du travail et des services de santé au travail constitue le premier réseau de prévention en France, avec quelque 7 030 médecins du travail (6 435 en équivalent temps plein). La présentation des textes est articulée en trois parties :

- Les services de santé au travail : organisation, acteurs et pluridisciplinarité, missions et moyens d'action
- Contractualisation, agrément, contrôle et pilotage
- Les catégories particulières de travailleurs (travailleurs temporaires, travailleurs des associations intermédiaires, salariés saisonniers, salariés des entreprises extérieures travaillant dans une entreprise utilisatrice).

STRESS AU TRAVAIL ET ACTION DES ENTREPRISES

La plupart des entreprises européennes n'ont toujours pas mis en place des procédures visant à gérer le stress sur le lieu de travail et d'autres risques psychosociaux, en dépit de la menace croissante qu'ils représentent pour les salariés européens. Cette situation est analysée dans deux nouveaux rapports de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), qui abordent les raisons pour lesquelles 74 % des entreprises européennes n'ont toujours pas mis en place des procédures visant à remédier à ces problèmes, alors que 79 % des chefs d'entreprise dans l'UE se disent préoccupés par le stress au travail et 40 % par le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Les rapports paraissent à un moment où un nombre croissant de salariés européens se plaignent de problèmes liés au stress. Un sondage récent montre que 80 % des salariés de l'UE s'attendent à une augmentation des niveaux de stress dans les cinq années à venir. Les problèmes de santé liés au stress et à d'autres risques psychosociaux sont bien connus. Il semble pourtant que de nombreuses entreprises européennes ont du mal à prendre des mesures préventives.

Les conclusions de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) montrent que 3 % seulement des entreprises s'attaquent aux risques psychosociaux d'une manière totalement holistique et systématique et que 12 % n'ont mis en œuvre aucune des mesures clés pour la gestion des risques psychosociaux couverts par l'enquête.

Les rapports ont examiné les facteurs qui permettent aux entreprises de mieux résoudre ces problèmes, de répondre aux préoccupations soulevées directement par les salariés et de prendre cette question au sérieux en toute connaissance de cause: à l'heure actuelle, quelque 50 à 60 % des journées de travail perdues sont considérées comme étant liées à des risques psychosociaux, alors que le coût lié aux troubles de santé mentale est estimé à 240 milliards d'euros par an dans l'UE. Les entreprises qui sont conscientes du rapport étroit entre les risques psychosociaux et des taux élevés d'absentéisme sont beaucoup plus susceptibles de faire de sérieux efforts pour gérer ces risques.

Dans le même temps, les rapports pointent du doigt les obstacles que de nombreuses entreprises rencontrent en essayant de faire face aux risques psychosociaux, y compris un manque de soutien technique, de conseils et de ressources.

Vous pouvez consulter les deux rapports :

[Management of psychosocial risks at work](#)

[Drivers and barriers for psychosocial risk management](#)

LA VERITE SUR « LES PRIVILEGES » DES RETRAITES

Dans un article en date du 16 novembre 2012, le journal « les Echos » ouvre une enquête sur la question de savoir si les seniors sont vraiment favorisés par rapport aux actifs regard des règles fiscales.

Est-ce que les 16 millions de retraités sont moins taxés que les actifs ?

On sait que dès le 1^{er} avril prochain, une nouvelle taxe pèsera sur les seniors. Les pensions seront soumises à un prélèvement de 0.3 % dans la perspective d'un financement d'une assurance « dépendance ».

Les protestations ont surgi à gauche comme à droite pour dénoncer cette « attaque » contre les retraités. Est – elle justifiée au regard de leur niveau de ressources ? Sont-ils « avantagés » par rapport aux actifs ? Impossible de répondre par oui ou non :

- 1- Concernant le niveau de vie, les retraités sont à peu près aussi bien lotis que les actifs, avec un revenu médian de 19 100 euros, qu'il s'agisse des salariés ou des indépendants, de personne seule ou d'une famille (95 % du revenu des actifs). Leur situation est en tout cas plus favorable que celle de leurs homologues étrangers. Ils jouissent même de la situation la plus favorable en Europe, ex aequo avec les Pays Bas. Par contre, par la suite, les retraites ne sont que faiblement revalorisées.
- 2- Ce tableau plutôt flatteur pourrait se dégrader rapidement, suite aux différentes réformes intervenues récemment. Le calcul sur les 25 meilleures années et la seule indexation sur l'inflation ont déjà produit un recul de 10 à 18 % du montant des retraites. Ce recul est masqué pour le moment par le fait que les nouveaux retraités ont des revenus plus importants que les anciens : les « jeunes retraités » gagnent en moyenne 17 % de plus que les 65-74 ans, qui eux-mêmes ont des revenus de 23 % supérieurs au plus de 75 ans.
- 3- Le système de retraite français joue un rôle redistributif important, en corrigeant les aléas de carrière : prise en charge des cotisations des chômeurs, des parents au foyer, minima de pension... De ce fait à peine 10 % des seniors sont considérés comme pauvres, alors que 14 % de la population globale se situe en dessous du seuil de pauvreté.
- 4- Les retraités jouissent d'un patrimoine bien plus élevé que les actifs. 75 % sont propriétaires de leur logement contre 50 % des 30-39 ans. S'agissant des ouvriers, ils ne sont que 31 % à être propriétaires quel que soit leur âge. Par ailleurs les personnes de plus de 65 ans tirent 19 % de leurs revenus de loyers, dividendes et autres intérêts de livrets.

- 5- Les retraités sont gros consommateurs de soins. Ils concentrent la moitié des dépenses d'assurance maladie, contre moins d'un cinquième pour la population générale. Ils doivent toutefois payer plus pour les mutuelles et les dépenses restant à leur charge augmentent.
- 6- Concernant les impôts et cotisations, la Cour des comptes a relevé récemment que les avantages fiscaux dont ils bénéficient se montent à plus de 12 milliards, ce qui en fait une cible privilégiée pour le budget de l'Etat. En ligne de mire notamment l'abattement de 10 % alors qu'il n'y a plus de frais professionnels, et la CSG, qui n'est que de 6.6 au lieu de 7.5 pour les actifs. Elle descend à 3.8 pour les revenus intermédiaires et est de zéro pour ceux qui ne paient ni impôt ni taxe d'habitation.

Certains observateurs, calculette en main, notent que les retraités ne profitent pas plus des niches que les actifs : 1600 euro pour les actifs, 1375 pour les retraités.

Le débat est ouvert...

NEGOCIATION SUR LA PENIBILITE : LA DGT DRESSE UN PREMIER BILAN

QU'ELLE ESTIME « PLUTOT ENCOURAGEANT »

Selon un premier bilan de la Direction générale du travail sur l'obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises, présenté au Conseil d'orientation des retraites lors de sa séance plénière du 21 novembre, les résultats, « s'ils sont pour le moment limités », sont malgré tout « encourageants » au regard notamment de la brièveté du délai laissé aux entreprises pour se conformer à cette obligation (issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le dispositif est entré en vigueur le 1er janvier 2012).

Rappelons que les entreprises de plus de 50 salariés, avec au moins 50 % des effectifs exposés à un ou plusieurs facteurs d'exposition à un risque professionnel, ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur la pénibilité. À défaut, elles encourent une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale des salariés exposés. Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité.

CONCERNANT LES ACCORDS ET LES PLANS D'ENTREPRISE

Au 1^{er} juin 2012, 1 422 accords d'entreprise ou plans d'action sur la prévention de la pénibilité ont été déposés auprès des DIRECCTE. Il s'agit pour 53% de plans et 47% d'accords. Un certain nombre d'accords sont des accords de méthode visant à encadrer l'élaboration d'un futur accord ou plan en faveur de la prévention.

L'administration souligne que, si ce nombre est faible, ces chiffres sont à relativiser, puisque les entreprises ont eu un laps de temps très court pour établir un diagnostic. De plus, certaines PME attendent l'issue des négociations de branche avant d'entreprendre des démarches à leur niveau.

Une grande majorité des accords d'entreprise ou des plans d'action font référence à un diagnostic sur lequel est bâti le dispositif de prévention de la pénibilité. Celui-ci est fréquemment annexé à l'accord ou le plan.

Les thèmes les plus fréquemment retenus sont: l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, ainsi que le développement des compétences et des qualifications. Ce dernier thème se traduit généralement par l'organisation de formations pour adopter des postures rendant le travail moins pénible ou pour évoluer vers un poste moins exposé, précise la Direction générale du travail.

L'aménagement des fins des carrières, le maintien en activité et la réduction des poly-expositions figurent parmi les thèmes moins souvent abordés.

Dans la majorité des accords et plans d'action, le suivi de la réalisation des mesures prévues doit être assuré par le CHSCT. De même, une grande majorité retient des indicateurs et objectifs pour chaque thème choisi, mais les entreprises les utilisent surtout pour constater la mise en place des mesures prévues et non pour mesurer la réduction de l'exposition à la pénibilité.

Au final, la Direction générale du travail estime que la plupart des accords d'entreprise et des plans d'action respectent les items requis par la réglementation et que les premiers résultats sont plutôt encourageants, même si tous les accords et plans d'action étudiés ne prévoient pas encore de mesures concrètes. Selon elle, « **le fait même de réfléchir sur les situations les plus préoccupantes en termes de pénibilité dans l'entreprise est susceptible d'entraîner une prise de conscience progressive qui, sur le long terme sera à même de produire des résultats et d'accompagner l'allongement de la vie professionnelle en bonne santé** ».

CONCERNANT LES ACCORDS DE BRANCHE

Au 5 novembre 2012, 11 accords de branche sur la prévention de la pénibilité avaient été conclus et transmis à la Direction générale du travail.

La faiblesse du nombre d'accords conclus s'expliquerait, selon la DGT, par les divisions des partenaires sociaux sur la question de la réparation (mise en place de dispositifs de préretraite) et par la conclusion par le passé d'accords de branche ayant déjà abordé le sujet (notamment dans le cadre des accords pour l'emploi des seniors).

Parmi les branches ayant conclu ces accords, sept s'inscrivent réellement dans le dispositif pénibilité. Il s'agit du BTP, du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, des entreprises sociales pour l'habitat, de l'assainissement et maintenance industrielle, de la fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques, de l'industrie pétrolière et de l'industrie du bois.

Deux des accords de branche transmis à la DGT – conclus dans la branche du déménagement, et celle des métiers portuaires - sont des accords spécifiques qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010.

Les deux derniers – branche de la transformation laitière et branche des remontées mécaniques – sont des accords de méthode visant, pour le premier, à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords et, pour le second, à cadrer la future négociation de branche.

La DGT constate que seulement quatre branches (notamment le BTP et les entreprises sociales pour l'habitat) ont élaboré un réel diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans leurs secteurs. Par exemple, la branche des entreprises sociales pour l'habitat a mené une enquête auprès des organismes HLM pour mieux appréhender les situations de pénibilité dans son secteur. Cela a conduit la branche à élargir la liste des facteurs pris en compte aux risques psycho-sociaux,

en raison des incivilités dont sont fréquemment victimes les employés des HLM. Idem pour la branche BTP où d'autres facteurs de pénibilité spécifiques ont été dégagés : les températures ambiantes, les gestes répétés et le travail en équipes successives. Selon la DGT, « **c'est toute la philosophie du dispositif que de laisser une place importante à la négociation et donc aboutir à des accords adaptés au secteur concerné** ».

La plupart des branches fixent des repères pouvant servir de seuils de pénibilité pour les différents facteurs. Par exemple, la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire fixe des seuils en matière de bruit (85 db) et de température (moins de 5° ou plus de 30° pendant au moins 20 heures par semaine).

Concernant les thèmes choisis, la majorité a trait aux conditions de travail : réduction des poly-expositions et amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel. Comme pour les accords seniors, certains accords pénibilité prévoient pour les salariés âgés des entretiens de seconde partie de carrière et des mesures de compensation (compte épargne-temps, passage au temps partiel, aménagement d'horaires).

Par ailleurs, six accords sur sept créent des structures ad hoc pour assurer le suivi des engagements pris.

Enfin, la moitié des accords prévoit des objectifs et indicateurs adossés à chaque thème retenu. La plupart des objectifs concerne, pour les entreprises, la réalisation des actions prévues par les accords.

Pour conclure, la Direction générale du travail estime que, « si la dynamique semble enclenchée au niveau des branches, **les premiers accords manquent un peu de maturité [...]. Ils constituent néanmoins un guide méthodologique précieux pour les entreprises de la branche concernée** ».