

Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DS Ile de France
DS Ile de France
DS Ile de France
DSC Adjoint / DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
RSS Méditerranée
DS Grand Ouest
DS Inetum Software

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

Michel LE GOUVELLO (06 02 19 01 32)
Naima BELDJELTI (01 55 24 24 93)
Didier JEANNOT (06 20 32 49 52)
Edward PUJAR (06 51 00 55 69)
Pascale DEKESSE (06 04 50 86 19)
Maxime RINNA (SMS-06 48 15 14 11)
Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16)
Caroline SABATIER (06 15 33 73 23)
Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41)
Adrian JACKSON (05 59 69 96 96)

michel.legouvello@gmail.com
naima.beldjelti@inetum.com
didier.jeannot274@orange.fr
epujar@club-internet.fr
dekessp@yahoo.com
Maxime.rinna@gmail.com
denis.francois@inetum.com
caroline.sabatier@inetum.com
nicolas.quillon@inetum.com
adrian.jackson@laposte.net

Site :

<http://cftc-inetum.fr>

Au sommaire :

- *Retraite ! (p. 1)*
- *Paritaires d'Inetum (p.2)*
- *CP, RTT-S et RTT-S ! (p. 2)*
- *Accord Handicap (p. 3)*
- *Déménagement O'Saône (p. 4)*
- *Ordre de Mission (p. 4)*
- *Rejoignez la CFTC ... (p. 5)*
- *Equipe CFTC (p. 6)*
- *Dossier : Accord senior (p. 7)*

Mai 2023



Retraite = « Déni de démocratie »

Le passage en force du report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans n'en finit pas de soulever une juste colère. La CFTC se mobilise plus que jamais au sein de l'intersyndicale.

Intégration de la réforme des retraites dans le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale 2023, refus du président de la République de recevoir l'intersyndicale, débats parlementaires express, usage du 49.3... Et surtout ignorance du mouvement social qui, depuis le 19 janvier, rassemble des millions de personnes dans les rues.

Une accumulation qui conduit aujourd'hui à qualifier le maintien du report de l'âge de la retraite de « véritable déni démocratique ». « Le 49.3 a mis le feu aux poudres ». Les procédés utilisés sont peut-être légaux (il appartient au Conseil Constitutionnel d'en décider). Mais ça ne rend pas pour autant cette loi légitime.

Il faut rappeler qu'à ce jour « la loi est promulguée ».

Ce que le Conseil Constitutionnel a retoqué :

- 1 - *L'index séniors*
- 2 - *Le contrat de travail sénior* : Le CDI séniors pour les demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de 60 ans censuré.
- 3 - *Le recouvrement des cotisations sociales* : L'article prévoyait de détailler les dépenses de la Sécurité sociale de 2023 à 2027.
- 4 - *85 % du smic pour une carrière cotisée en smic*. L'une des mesures les plus décriées. Cette disposition prévoyait une pension égale à au moins 85 % du smic net, soit près de 1 200 euros dès la rentrée prochaine, pour les salariés ayant effectué une carrière complète cotisée sur la base d'un smic.
- 5 - *Une partie de l'article 17 sur les métiers à risques professionnels*. L'article 17 a été en partie rejeté. Notamment la partie qui prévoyait un suivi individuel spécifique au bénéfice des salariés exerçant ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels.
- 6 - *L'article 27 sur la retraite par répartition*. Cet article prévoyait l'instauration d'un dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par répartition.

A l'heure où nous écrivons ce bulletin, un seul mot d'ordre : « **Tous mobilisés le 1^{er} mai avec la CFTC** ».





La CFTC vous informe !

Mai 2023

La CFTC, active dans les paritaires d'Inetum !

Calendrier des paritaires à venir et Sujet des négociations

Accord mise en place
et fonctionnements
des CSE

11 mai

14 juin

12 juillet

13 septembre

18 octobre

15 novembre

13 décembre.

Accord exercice
droit syndical

Accord
handicap

Accord
senior

Protocole d'Accord
Préelectoral (PAP)

Ne perdez pas vos CP, RTT-S et RTT-E ! Négociez le report de vos RTT-E / RTT-S

Dans le rapport annuel de suivi de l'application de l'accord RTT du 31 août 2001, pour l'exercice 2021/2022 et 7682 salariés, le solde moyen était de 1 jour de CP non pris par salarié au 31 mai 2021. Présenté autrement ce sont 7682 journées (environ 35 emplois annuels) de travaillées et offertes à Inetum !

- Vos **CP doivent être impérativement pris avant le 31 mai 2023**, sinon ils seront perdus.
- Vous pouvez faire don de 2 jours de vos CP pour des salariés s'occupant de leurs enfants hospitalisés. Un mail à votre manager et votre RRH suffit, il ne faut cependant pas attendre la fin du mois de mai pour le faire.

Dans le rapport annuel de suivi de l'application de l'accord RTT du 31 août 2001, pour l'exercice 2021/2022 et 7155 salariés, le solde moyen de RTT était de 0,5 jour de RTT non pris par salarié au 31 août 2021. Présenté autrement ce sont 3577,5 journées (environ 16,4 emplois annuels) de travaillés et offertes à Inetum !

- D'ici le 31 mai 2023, si vous n'avez pas pris vos RTT-S et vos RTT-E, vous devez vous mettre en contact par mail avec votre hiérarchie afin de **demander la possibilité de reporter les journées de RTT-E et RTT-S, de l'exercice 2022-2023** et non posés, au-delà du 31 mai 2023.
- Si votre demande est acceptée, vous avez jusqu'au 31 août 2023 pour les poser !

1^{ère} proposition : La CFTC ne peut pas accepter ce refus catégorique de la direction de **mettre en place un CET (Compte Epargne Temps) chez Inetum**. Ce serait un moyen pour le salarié et la direction de trouver un terrain gagnant / gagnant. En estimant la source de profit que cela engendre, on peut comprendre la motivation de la direction de refuser de mettre en place un CET !

2^{ème} proposition : Chaque année la direction impose **1 journée de solidarité aux salariés**. L'imposition de cette journée est plus que discutable face aux nombreuses heures supplémentaires, « gratuites » et non reconnues par les managers, que de nombreux salariés doivent réaliser pour atteindre les objectifs qui leur sont imposés. Dans le rapport annuel, la direction annonce 1,5 jours de journées de CP et de RTT non prises par les salariés dans l'année. **La CFTC propose de régulariser la journée de solidarité par ces CP et RTT non pris**, sachant que la direction est encore gagnante d'une demi-journée par salarié ($1,5j - 1j = 0,5j$) !



Accord Handicap Copil du 08 mars 2023

Mai 2023



L'accord signé en 2021 va prendre fin en 2023. Une demande de renouvellement va être faite pour 3 ans ainsi qu'une nouvelle négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives, ce qui devrait nous conduire jusqu'en 2026. L'équipe se compose de 4 chargées de mission, sous la direction de Marine Berthelin.

Quelques chiffres :

- **Recrutement** : 90 RQTH en CDI ou CDD sur la durée de l'accord,
- **Maintien dans l'emploi** : Taux de croissance de 26% avec un taux d'emploi à 2.36% en fin d'accord.

Petit rappel sur la confidentialité : Si vous êtes porteur d'un handicap, vous devez savoir que les données liées à votre santé sont **strictement confidentielles** et que seul votre médecin ou la médecine du travail sont habilités à connaître ce type d'information. Cependant la responsabilité de l'employeur (mission handicap + RRH + Manager) se concentre sur les préconisations mises à disposition par la médecine du travail pour adapter l'environnement/poste de travail.

Il est donc important de différencier **la cause** du handicap qui reste privée et **les effets** du handicap qui sont visibles ou non.

La cause qui reste confidentielle : Mr Y salarié INETUM est atteint d'une **légère narcolepsie** (surtout après les repas) c'est un trouble du sommeil marqué par une somnolence excessive pendant la journée ou récurrente, des épisodes irrésistibles de sommeil pendant les heures de veille normales, même après 12 heures de sommeil. Le médecin qui traite Mr Y l'indique donc dans ses préconisations.

Les effets et préconisations : Mr Y a besoin d'un accès à une salle aménagée avec un lit ou une banquette (le bureau de l'infirmerie est idéal) afin de pouvoir s'isoler par périodes de 30 minutes. La fréquence de cet isolement reste régulière et est actuellement de 3 heures. Il est possible que cela évolue dans le temps en fonction des traitements de sa pathologie sur 2024.

Interprétation par l'employeur : La mission handicap + le manager + le RRH étant informés, il en découle l'aménagement du poste suivant :

- Adapter le planning d'activité pour y intégrer des coupures de 30 minutes.
- Informer les équipes et collègues que Mr Y s'absentera sans préavis 2 à 3 fois par jours sur 30 minutes.
- Vérifier les accès bureau de l'infirmerie ainsi que la présence d'un lit.
- Demander aux personnes responsables du rôle de « serre-file » de vérifier que le bureau de l'infirmerie soit vide en cas d'incendie.
- **Compensation salaires** : en fonction du coût financier induit par l'adaptation du poste, l'AGEFIPH accepte de compenser le salaire pour que l'employeur ne soit pas pénalisé.

Ceci reste un exemple, la mission handicap et l'Agefiph ont une expertise poussée sur le sujet et propose de multiples solutions pour les aménagements de postes. 80 % des handicaps étant invisibles, sans une prise en charge il est délicat d'améliorer les choses, le principe de transparence reste de mise afin de ne pas créer inutilement des situations de stress/l'idé.

RaMH : Le Réseau des ambassadeurs de la Mission Handicap que vous pouvez retrouver sur l'intranet « [Onglet Votre Parcours / Mission handicap /](#) Les ambassadeurs de la mission Handicap »

Ce réseau commence à opérer. Quelques actions sont en cours d'élaboration, jusque-là, en sommeil. Il devrait devenir plus visible sur 2023.

L'objectif de ce réseau est d'ajouter « **Le Cinquième Élément** » aux 4 acteurs déjà disponibles :

- 1) Les équipes de recrutement
- 2) le Manager
- 3) Les équipes RH
- 4) Les représentants du personnel CSE

Pourquoi ? Si la société devient de plus en plus handi accueillante et que ces 4 acteurs sont parfaitement habilités à répondre à tous types de démarches, il reste une certaine réticence à parler de son handicap à sa hiérarchie ou à un groupe. L'idée est d'ajouter un contact neutre et sans niveau hiérarchique le plus proche possible des collègues, pour faciliter le contact.

23 salariés sont volontaires pour prendre un premier contact et échanger sans formalisme sur le sujet du handicap. Les ambassadeurs respectent une charte en 6 points que vous retrouverez sur l'intranet.

RQTH « la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé »

Il existe **4 acteurs internes** (+ 1 le réseau des ambassadeurs **RaMH**) et **6 acteurs externes**. En tout **11 acteurs**, à votre disposition avec une seule condition d'entrée, avoir une **RQTH**, mais pas de panique, le dossier n'est pas compliqué à constituer, et a une validité de 10 ans.

La **RQTH** est propre à votre profession, elle reste conditionnée à votre difficulté réelle de travail.



La CFTC vous informe !

Mai 2023

Ordre de Mission = Document obligatoire

Avant toute mission exigez votre « Ordre de mission ». C'est un document contractuel qui spécifie :

Le CADRE de l'ordre de Mission :

Lieu de la mission
Durée de la mission
Nature de la mission
Responsable du contrat
Assistants de Gestion
Modalité de gestion temps de travail
Règles applicables en matière d'amplitude horaire hebdomadaire et éventuellement quotidienne
Horaire hebdomadaire spécifique à la mission
Modalité de frais de déplacement et d'hébergement
Rappel des règles de sécurité.

Les CONDITIONS DE TRAVAIL, doivent être détaillées et vous devez y retrouver les éléments suivants :

Temps de travail
Règles applicables en matière de congés payés
Suivi de mission
Santé et Sécurité : Lors de l'entrée dans les locaux du client, le salarié a connaissance du plan de prévention permettant de préserver sa santé et sa sécurité ; ce plan de prévention est établi dès lors que la mission est supérieure à plus de 400h sur 12 mois.
Le salarié peut solliciter à tout moment pour des raisons de santé et sécurité les instances prévues à cet effet : son responsable hiérarchique, son RRH, le médecin du travail ou les instances représentatives.
Inetum met à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels et le programme de prévention annuel ; ces mesures visent à préserver la santé et la sécurité des salariés.

DEMENAGEMENT EN AURA (Suite)

L'expertise votée en CSEC et confiée à la société ISAST qui a déjà réalisé l'audit sur l'emménagement au STORIES et qui a une solide expérience dans ce type d'opérations, est terminée. La restitution de cette enquête a eu lieu en réunion plénière du CSEC du 14 avril 2023.



En quelques lignes :

- Pas de diagnostic de l'existant ni prise en compte des habitudes de travail,
- Un Flex Office théorique basé sur le badgeage actuel des salariés, ce qui est complètement aléatoire,
- Une surface moyenne de 5m² voire moins par salarié,
- Des problèmes de débits d'air sur le bâtiment du TANGRAM qui nécessitent des travaux de mise en conformité en regard de la réglementation.

Dans ces conditions le CSEC a rendu un avis défavorable et voté une résolution pour demander à la direction de revoir sa « copie » et de suivre les préconisations de l'expert. **Ce dernier a mis, notamment, en avant :**

- Une probable augmentation des RPS (Risque Psycho Sociaux),
- Des modifications des conditions de travail importantes (notamment au niveau du télétravail),
- Un équilibre vie professionnelle / personnelle impacté,
- Une augmentation du temps de trajet,
- Un risque d'accroissement du turnover,
- ...

Au niveau des CSE concernés (Inetum, Software, IBSF), nous continuons à agir concrètement et envisageons même des actions par l'intermédiaire de la voie juridique et/ou de l'inspection du travail.



La CFTC recherche ses futurs candidats pour les élections d'octobre / novembre 2023

Fondée en 1919, la CFTC est très attachée à la justice sociale et privilégie un syndicalisme de dialogue et de négociation. Votre adhésion manifeste votre soutien au mouvement et vous permet d'y prendre part activement.

Nom (*)	:
Prénom (*)	:
Adresse Personnelle	:
Tél. mobile (*)	:
e-mail personnel (*)	:

- (*) : Champs obligatoires

TAM <input type="checkbox"/>	Cadre <input type="checkbox"/>
Entreprise / Etablissement de rattachement :	

Nous rejoindre est plus que jamais un acte responsable. Aidez-nous à dessiner les contours des futurs CSE Inetum par votre implication dès aujourd'hui. N'hésitez plus, nous avons besoin de vous, vous aurez besoin de nous :

J'adhère à la CFTC <input type="checkbox"/>	/	Je suis sympathisant CFTC (**) <input type="checkbox"/>
---	---	---

- (**): Il n'est pas nécessaire d'être adhérent pour être sur une liste CFTC.

Date de dépôt de votre demande :

Merci d'adresser votre « Candidature d'adhésion/sympathisant » à votre Délégué Syndical pour finaliser votre candidature :

Les Délégués syndicaux CFTC

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

DSC-Responsable groupe	Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)	michel.legouvello@gmail.com
DS Ile de France	Naima BELDJELTI	(01 55 24 24 93)	naima.beldjelti@inetum.com
DS Ile de France	Didier JEANNOT	(06 20 32 49 52)	didier.jeannot274@orange.fr
DS Ile de France	Edward PUJAR	(06 51 00 55 69)	epujar@club-internet.fr
DSC Adjoint / DS Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	dekessp@yahoo.com
DS Rhône-Alpes	Maxime RINNA	(SMS-06 48 15 14 11)	Maxime.rinna@gmail.com
DS Nord	Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	denis.francois@inetum.com
RSS Méditerranée	Caroline SABATIER	(06 15 33 73 23)	caroline.sabatier@inetum.com
DS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	nicolas.guillon@inetum.com
DS Software	Adrian JACKSON	(05 59 69 96 96)	adrian.jackson@laposte.net



La CFTC chez Inetum ? Une équipe active !



Commission Paritaire

Michel le GOUVELLO (DSC)
Naima BELDJELTI (IDF)
Didier JEANNOT (IDF)
Edward PUJAR (IDF)
Caroline SABATIER (Méditerranée)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Maxime RINNA (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Emmanuel FORGEOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Muriel GRAND-BALMELLI (Grand Ouest)
Nicolas GUILLON (Grand Ouest)
Adrian JACKSON (Inetum Software)

Commission Formation

Sabiha MICALLEFF
Michel le GOUVELLO

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN
Naima BELDJELTI
Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALLEFF
Pascale DEKESS

Commission Centrale SSCT

Pascale DEKESS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Astreintes

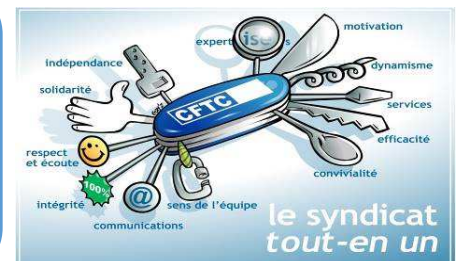
Michel le GOUVELLO (RS)

VOUS bientôt !



La CFTC remercie les personnes qui nous rejoignent

- La CFTC est présente géographiquement sur 6 CSE des 8 CSE de l'UES Inetum (Ile de France, Méditerranée, Grand Ouest, Rhône-Alpes, Nord et Software) et hors UES chez Inetum Business Solution France.
- Présente dans toutes les instances du personnel : CSE/CSSCT, CSEC/CCSSCT, Paritaire.
- L'équipe CFTC est constituée de TAM, de CADRES, d'administratifs, de salariés en clientèle et en Centre de Service, de la production à la direction de projets, ...



Comment nous rejoindre !

Pour cela, plusieurs moyens :

- * En vous adressant à vos représentants CFTC
 - * En nous retournant ce bulletin d'adhésion
- Nous trouverons toujours une solution !**

POURQUOI ADHERER A LA CFTC ?

Les syndicats n'existent que parce que des personnes s'associent pour étudier et **défendre leurs droits** ainsi que leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

A la CFTC, l'adhérent n'est jamais un pion dans un système qui le dépasse.

Venez rejoindre l'équipe CFTC d'Inetum !!!

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC Inetum, Bureau E-006, RdC - 7 Rue Touzet Gaillard, 93400 St Ouen - ☎ 01 41 06 55 13

Nom Prénom :

Qualification :

Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Adresse mail perso :

Société :

Etablissement de rattachement :

Dossier : Proposition de la CFTC dans le cadre des négociations sur le projet d'accord senior

PREAMBULE

L'objectif de la CFTC, au travers des propositions qui suivent, est de contribuer au maintien et à l'augmentation du taux d'emploi des seniors. Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que l'entreprise et les salariés ont un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

1. Périmètre

Le présent accord est applicable à tous les salariés de l'UES d'un âge égal ou supérieur à 50 ans. On distinguera les 3 classes d'âge suivantes :

- Senior 1 (de 50 à 54 ans).
- Senior 2 (de 55 à 59 ans).
- Senior 3 (60 ans et plus).

2. Objectifs

L'UES INETUM s'engage à respecter un taux d'embauche de 5% de salariés âgés de 50 ans et plus parmi les salariés embauchés en CDI et un taux d'embauche de 1% de seniors 3 parmi les salariés embauchés en CDI (hors coefficient 3.3 de la convention collective SYNTEC).

3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Plan de formation spécifique pour les seniors, afin de maintenir leur employabilité, au vu des évolutions permanentes et rapides des métiers de l'informatique.
- Affecter une part plus importante du plan de formation aux seniors :
 - 6 jours minimum par an pour les seniors 1 et 2.
 - 10 jours minimum par an pour les seniors 3.
- Aucun senior ne doit rester plus de 2 ans sans formation.
- Faire au minimum 2 campagnes d'information par an sur les possibilités de formation à l'attention des seniors.
- Favoriser les bilans de compétence et VAE.

4. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et aménagement des fins de carrière

Un **bilan annuel** sera établi et fera l'objet d'un point dans le cadre de la NAO, précisant les données suivantes :

- Situation de l'entreprise relative aux seniors.
- Taux d'emploi des seniors.
- Situation démographique (pyramide des âges et répartition géographique des seniors chez Inetum).
- Départs en retraite dans les 5 années à venir, potentiels ou annoncés.
- Nombre de sollicitations en entretien avec la direction générale.
- Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière avec des seniors 2 et 3.
- Nombre de VAE, ou de formations suivies par les seniors 2 et 3 (objectif : 10% Du Plan de développement de Compétence est réservé prioritairement aux seniors 2 et 3).
- Modifications de trajectoire professionnelle éventuelles.
- L'analyse des taux d'absentéisme des seniors 1, 2 et 3 sur l'effectif global.
- Du nombre de cas d'inaptitude partielle ou totale par rapport à l'ensemble des salariés pour les seniors 1, 2 et 3.
- Du nombre de temps partiel pour les seniors 2 et 3.

Entretiens de suivi de carrière seniors

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel ou de l'entretien d'évaluation annuel qui suit son 50e anniversaire, et ensuite tous les 3 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique et s'il le souhaite la RRH, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à :

- Eviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière.
- Permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.
- Examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.
- Faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié), et de l'évolution des rémunérations.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation, est mis en place par l'entreprise et a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Entretien spécifique de fin de carrière

- Mise en place d'une information par la CARSAT, avec possibilité d'entretien personnalisé pour les personnes concernées et intéressées, pour un bilan retraite.
- Formation spécifique proposée dans le cadre du CPF par exemple, sur une la préparation à la retraite (transition, changement de rythme travail, incidence fiscale, mutuelle, ...)

Compensation en cas de licenciement

Majoration des indemnités de licenciement pour les salariés de plus 50 ans à hauteur de :

- 10% pour les seniors 1.
- 20% pour les seniors 2 et 3.

Le cumul de ces indemnités avec les indemnités conventionnelles pourra dépasser les plafonds conventionnels (10 mois pour les ETAM et de 12 mois pour les IC) pour les seniors 3.

Reconnaissance de l'entreprise

- Promouvoir l'ancienneté par le versement d'une gratification proportionnelle à l'ancienneté.
- Promouvoir la fidélité par la médaille du travail (argent « 20 », vermeil « 30 », Or « 35 » et Grand Or « 40 »).

5. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Aménagement du poste de travail

L'employeur mettra à disposition du senior :

- Un poste de travail adapté.
- Un siège adapté.
- Un écran adapté.
- Un clavier ergonomique.

L'aménagement et l'adaptation des postes de travail seront réalisés après étude de chaque cas particulier.

Télétravail

Les seniors 3 qui en font la demande pourront bénéficier de 4 jours de télétravail hebdomadaire.

Temps de transport

Le temps de transport, en clientèle, sera limité pour les seniors selon les règles suivantes :

- 1h15 aller pour les seniors 2.
- 1h aller pour les seniors 3.

Départ à la retraite

Mesures incitatives :

- Départ anticipé avec accompagnement et mesure financière.
- Majoration sur le montant de la prime de départ.
- Incitation par rapport à l'ancienneté.
- ...

Réduction du temps de travail

- Création d'un compte épargne temps ou autre dispositif équivalent avec possibilité d'alimenter ce compte avec des jours d'ancienneté, de RTT, d'heures de récupération. Ce compte permettant d'être utilisé avant le départ en retraite effectif.
- Possibilité de retraite progressive pour les seniors 3 ayant 150 trimestres avec passage au temps partiel. Prise en charge par l'entreprise de la part patronale et salariale à plein temps pour la retraite.

Divers

- Mesures spécifiques pour le travail de nuit, et pour les astreintes, avec des mesures incitatives pour passer à des postes de jours, en tenant compte des risques de pertes de salaire.
- Les périodes de travail de nuit ou d'astreintes planifiées sont diminuées à un quota par année, à déterminer.
- Période de 11h de repos et 35h hebdomadaires respectées en cas d'astreintes, ou de travail de nuit.
- Visite médicale spécifique pour seniors 2 et 3 une fois par an.
- Bénéficier d'un bilan de santé d'une demi-journée, avec autorisation d'absence rémunérée tous les ans.

6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Pour favoriser la transmission d'expérience, valoriser et capitaliser la connaissance de leur métier, et de leurs savoirs :

- Mise en place et développement d'un système de tutorat, de parrainage.
- Mise en place de formations données par les seniors.
- Mise en place de cahiers des acquis contenant les savoir-faire et retour d'expérience des seniors dans leur domaine métier (informatique, commercial, administratif, ...) ou transverse (gestion d'équipe, pédagogie, animation, ...)

7. Commission de suivi

Une commission de suivi se réunira 1 fois par semestre et sera composée de deux représentants par OS représentative. Les indicateurs suivants seront présentés :

- **Atteinte des objectifs :**
 - Nb de seniors embauchés sur la période (en global et ventilé par tranche d'âge, par catégorie et par sexe)
 - % des seniors en CDI (en global et ventilé par tranche d'âge, par catégorie et par sexe).
 - Evolution sur la période considérée
 - Nb de seniors embauchés
 - Nb de seniors démissionnaires
 - Nb de seniors licenciés
 - Nb de seniors
 - Autres (décès, arrêts maladie)
- **Formation :**
 - % de seniors formés sur la période considérée (en global et ventilé par tranche d'âge, par catégorie et par sexe).
 - Nb moyen de jours de formation des seniors sur le semestre et sur l'année
 - Typologie des formations par domaine
 - CPF / VAE :
- **Tutorat**
 - Nb de tutorats mis en place
 - Nb d'équipes où il y a un binôme tuteur / tuteuré
 - Nb de tuteurs de plus de 50 ans