



PROJET CGT – ACCORD SENIOR

16 mai 2024

Préambule

Les seniors sont plus particulièrement touchés par le chômage de longue durée. L'enjeu majeur est le maintien dans l'emploi des salariés seniors tout en préservant leur santé, et en favorisant une transition progressive vers la retraite.

Traiter du sujet de l'emploi des seniors :

- C'est d'abord considérer qu'on est senior dès 45 ans ;
- C'est établir un état des lieux des seniors dans l'entreprise et des spécificités par site, par équipe ;
- C'est valoriser leurs savoirs et savoir-faire ;
- C'est examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail ;
- C'est prendre des mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail, et à la prévention de la pénibilité ou de l'usure professionnelle ;
- C'est permettre une transition progressive vers la retraite.

L'accord senior s'articule autour de quatre axes majeurs :

- L'accès, et le maintien dans l'emploi ;
- L'accès à la formation professionnelle pour favoriser l'évolution professionnelle et les transitions professionnelles et Accompagnement à la retraite ;
- La prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et l'aménagement des fins de carrières ;
- La réduction du temps de travail.

Accès et maintien dans l'emploi

Garantir l'accès à l'emploi des seniors

Proposition 1 : Prévenir toute discrimination à l'embauche liée à l'âge

- Le CSE fera un suivi trimestriel des candidatures par âge et genre pour chaque poste ouvert ;
- Les managers et les RH reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans. Le contenu de la formation prend en compte les enjeux spécifiques aux seniors y compris les méthodes de simulation pour les recrutements.
- Suivi d'un objectif chiffré par catégorie du recrutement des seniors.

Proposition 2 : Transparence sur l'emploi des seniors

Mettre en place un bilan social annuel intégrant notamment l'enjeu de l'emploi des seniors.

Ce bilan devra notamment contenir :

- La pyramide des âges des salariés de l'entreprise comparée à la pyramide des âges de la population en âge de travailler au niveau national ;
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement des salariés âgés ;
- La répartition des femmes et des hommes selon les âges ;
- Les caractéristiques des contrats et quotité des salariés par classe d'âge ;
- Les compétences clés des salariés âgés et les mesures en cours pour assurer les transferts de ces compétences clés ;
- Les préconisations pour améliorer l'emploi des seniors.
- Cartographie des emplois ST, par site, vers lesquels les seniors postés ou exposés à des critères de pénibilités, pourront être repositionnés et plans de formation associés pour occuper ces postes.

Garantir le maintien dans l'emploi des seniors

Proposition 3 : Doublement des indemnités de rupture.

- Désinciter au licenciement des seniors par le doublement des indemnités de rupture, en cas de licenciement d'un salarié de plus de 50 ans.
- Augmenter le coût des ruptures conventionnelles individuelles et collectives à l'initiative de l'employeur pour les seniors avec doublement de l'indemnité de rupture de contrat.

Proposition 4 : Interdire le recours aux ruptures conventionnelles collectives pour les salariés de plus de 50 ans.

ST en cas de difficulté économique devra mettre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) avec un CSP (contrat de sécurisation professionnel) plus protecteur pour les salariés, ou un accord de départ volontaire négocié avec les OS

Proposition 5 : Elargir l'accord relatif à la GEPP (quand il sera disponible) à la lutte contre la discrimination faite aux seniors à l'embauche et sur la carrière.

Proposition 6 : Intégration dans les NAO (négociation d'accord cadre national, mais surtout d'accords locaux sur tous les sites avant le premier trimestre 2025) d'un thème de négociation sur l'emploi des seniors

Présentation des moyens et des thèmes suivants : Aménagements de fin carrière, Rémunération, Formation, Mobilité, Reconversion, Temps de travail, Remplacement des seniors partants par un nombre d'embauches équivalentes en assurant le transfert des savoirs et entretien de seconde partie de carrière.

PROJET CGT - ACCORD SENIOR

Accès à la formation pour permettre les évolutions et les transitions professionnelles et Accompagnement à la retraite

Proposition 7 : Retraite progressive

Droit opposable : toutes les demandes de retraite progressive sollicitées par les salariés seront acceptées par ST

Avec maintien et prise en charge par l'employeur des cotisations retraite (régime général et complémentaires) à hauteur de la rémunération brute à 100%.

Proposition 8 : Création d'un compte complémentaire CPF-ST

Versement ST dans le CPF-ST, à hauteur de 500€ par an, pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Proposition 9 : Garantir le droit à la formation pour maintenir et acquérir des compétences

Garantie de 5% du temps de travail annuel consacré à la formation, avec possibilité pour le salarié de cumuler ce droit, et avec contrôle CSE dans le cadre de l'information-consultation sur le plan de développement des compétences. A partir de 45 ans, le salarié pourra identifier une formation de reconversion vers un poste interne moins pénible, il pourra demander à mobiliser de 9 mois à un an de formation prise en charge par ST.

En amont du départ à la retraite garantir l'accès aux formations « préparation retraite ».

Proposition 10 : Rachat de trimestres retraite

- Le rachat jusqu'à 12 trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet aux personnels qui le souhaitent de « racheter des trimestres » : correspondant à leurs années d'études supérieures pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé, et/ou au titre d'années incomplètes pour les années cotisées en tant que salariés de droit privé uniquement.
- D'autres possibilités de rachat de cotisations auprès du régime général sont ouvertes, aux personnes qui assurent les fonctions de tierce personne auprès d'un invalide (loi du 02/01/1978). L'objectif est d'aider les intéressés dans leur projet d'aménagement de fin de carrière. Ce dispositif doit être y compris proposé pour celles et ceux qui ont déjà rachetés moins de 12 trimestres.

Proposition 11 : Rétablir l'entretien de seconde partie de carrière

Réaliser des entretiens de seconde partie de carrière dès 45 ans, puis dès que les salariés bénéficient d'une mesure spécifique aux séniors, qui permettent d'envisager l'évolution professionnelle au sein de ST mais aussi d'améliorer, d'aménager des conditions de travail des séniors et de prévenir des conditions de pénibilité.

Proposition 12 : Augmenter le financement des dispositifs de formation

Hausse du financement général : consacré à la formation professionnelle (distinct de l'apprentissage et des formations corporate ou règlementaires).

Avec dans le détail :

- Hausse de l'enveloppe Projet de Transitions Professionnelles qui ne conduisent pas forcément en dehors de la société ;

- Hausse de l'enveloppe Plan de Développement des Compétences.

Proposition 13 : Portabilité frais de santé

Maintien de la prise en charge par ST des cotisations du régime frais de santé (50% salarié, 50% employeur), pendant les trois premières années de la retraite.

PROJET CGT - ACCORD SENIOR

Pénibilité, usure professionnelle, amélioration des conditions de travail et aménagements des fins de carrière

Proposition 14 : Décalage des horaires de travail postés des plus de 55 ans ou avec au moins 25 ans d'ancienneté avec minimum 10 ans d'horaires postés, au choix du salarié :

- Pour les Equipes Semaine Jour
- 1 heure de décalage ou 2 heures de décalage le matin et/ou 1 heure de décalage ou 2 heures de décalage l'après-midi
- + 1/2 heure de pause
- Pour les Equipes Week-End Jour
- 1 heure de décalage ou 2 heures de décalage le vendredi et/ou samedi et/ou dimanche
- + 1 heure de pause
- Pour les Equipes Semaine et Week-End Nuit :
- 1 heure de décalage ou 2 heures de décalage par shift
- +1 heure de pause

Proposition 15 : Faciliter les changements d'équipes pour les travailleurs postés seniors

- Limiter le travail de nuit
- Droit opposable à passer en travail à la journée à partir de 10 années de travail de nuit, adapter les rythmes de travail compatibles avec la qualité de vie personnelle et familiale.
- Limiter l'exposition au travail posté
- Droit opposable à passer en travail à la journée à partir de 10 années de travail posté.
- A la demande du salarié, des plus de 55 ans ou avec au moins 25 ans d'ancienneté avec minimum 10 ans d'horaires postés, de ne plus faire d'alternance et d'être positionné sur une équipe fixe (matin ou après-midi) ou journée.

En termes de rémunération :

- Pour les salariés ayant une ancienneté d'au minimum 10 ans, 15 ans, 20 ans ou 25 ans en horaires postés, et dont un changement d'équipe induirait une baisse ou une suppression de la prime d'équipe et de la prime de contrainte :
- Pendant 3 ans, versement d'une prime dénommée « compensation changement d'équipe » dont son calcul au départ permettra le maintien de la rémunération brute, puis qui évoluera suivant la politique salariale.
- Après les 3 ans :
- A partir de 10 ans : intégration pérenne dans le salaire de 10% des primes d'équipe et de contraintes d'origine ;
- A partir de 15 ans : intégration pérenne dans le salaire de 15% des primes d'équipe et de contraintes d'origine ;
- A partir de 20 ans : intégration pérenne dans le salaire de 20% des primes d'équipe et de contraintes d'origine ;
- A partir de 25 ans : intégration pérenne dans le salaire de 25% des primes d'équipe et de contraintes d'origine.

Proposition 16 : Mettre en place des temps partiels aidés pour les seniors

Pour les salariés de 55 ans ou 25 ans d'ancienneté dont minimum 10 ans d'horaires postés, possibilité de passer à temps partiel, avec compensation de tout ou partie du différentiel de la rémunération brute (appointement contractuel + autres éléments de rémunération (postés : primes ancienneté, industrielle, équipe ; horaires variables : primes ancienneté, 2%, majoration heures supplémentaires...)) :

- Temps de travail 90% - > 100% de la rémunération brute équivalent temps plein
- Temps de travail 80% - > 90% de la rémunération brute équivalent temps plein
- Temps de travail 70% - > 80% de la rémunération brute équivalent temps plein

Avec maintien des cotisations retraite (régime général et complémentaires) à hauteur de la rémunération brute à 100% et avec prise en charge par l'employeur de la part salariale du différentiel de rémunération.

Avec maintien des cotisations prévoyance à 100% et avec prise en charge par l'employeur de la part salariale.

Pour le calcul de l'indemnité du départ en retraite, le salaire doit être reconstitué équivalent temps plein pour les seniors en temps partiel aidé ou en retraite progressive.

Proposition 17 : Favoriser le télétravail

Droit opposable à avoir un jour de télétravail supplémentaire à partir de 50 ans dès lors que le salarié travaille sur un poste le permettant.

Proposition 18 : En complément du C2P et pour permettre des départs anticipés à la retraite pour les métiers pénibles ou pour les salariés exposés à l'usure professionnelle, créer un Compte Personnel de Prévention de Pénibilité C3P-ST pour permettre un aménagement du temps de travail (temps partiel) ou un départ anticipé à la retraite

- Retour aux critères du C3P avec abaissement des seuils d'exposition :
- Manutention manuelle de charge
- Postures pénibles
- Agents chimiques dangereux
- Introduction de nouveaux critères de pénibilité ou d'usure professionnelle :
- Exposition aux horaires longs : +10h par jour ou +40h par semaine
- Exposition aux Risques Psycho-Sociaux Organisationnels RPSO (source : DUERP)
- Usure professionnelle (physique, cognitive, psychique) établis par l'ANACT

Conversion des points acquis, selon les règles du C2P, en diminution du temps de travail sans perte de salaire ni des droits à la retraite ou par l'anticipation jusqu'à 4 ans du départ à la retraite à partir de 55 ans.

Proposition 19 : De nouveaux droits en matière de tutorat ou de mécénat en fin de carrière

Permettre aux seniors de 50 ans et plus, de consacrer à minima 20% de sa quotité de travail à la formation des collègues (transmission des savoirs) ou au service du milieu associatif, tout en conservant toute sa rémunération brute ST équivalent temps plein.

Proposition 20 : De nouveaux droits dans les entreprises en matière de pénibilité

Dans le cadre d'une vision ambitieuse de la responsabilité sociale des entreprises, il faut donner de nouveaux droits aux CSE en matière de pénibilité :

- Une nouvelle enquête "pénibilité" avec des droits (heures de délégation, accès aux documents, formation spécifique "pénibilité")
- Qui permet d'appuyer la reconnaissance de situations pénibles pour les salariés qui ne rentrent pas dans les métiers/critères de pénibilité
- Qui peut reposer sur une expertise payée à 100% par l'employeur

Proposition 21 : Une obligation de reclassement vers des postes moins pénibles

Pour les salariés de 55 ans ou 25 ans d'ancienneté dont minimum 10 ans d'horaires postés occupant des postes pénibles, droit opposable au reclassement avec contrôle des IRP.

PROJET CGT - ACCORD SENIOR

Réduction du temps de travail

Proposition 22 : Réduire le temps de travail à 32h à 3 ans du départ à la retraite

Pour les salariés postés bénéficiant d'un décalage des horaires de travail : celles et ceux qui se décalent une à deux heures après le shift, arrêteront le travail à la fin de leur shift ; celles et ceux qui se décalent une à deux heures avant le shift, arrêteront le travail une à deux heures avant la fin de leur shift ; sans perte de rémunération brute équivalent temps plein.

Pour les salariés en horaires variables : passage de la durée légale à 32h et à la semaine de 4 jours, sans perte de rémunération brute équivalent temps plein.

Pour les salariés en forfait heures : passage de la durée légale à 32h et suppression d'une journée de travail hebdomadaire, sans perte de rémunération brute équivalent temps plein.

Pour les salariés forfait-jour : passage à 182 jours/an et à la semaine de 4 jours, sans perte de rémunération brute équivalent temps plein.

Proposition 23 : Instaurer des congés pénibilité pour les salariés de nuit âgés de 55 ans ou les salariés de 25 ans d'ancienneté dont minimum 10 ans en horaires postés de nuit

1 jour de congé pénibilité par mois.

Proposition 24 : Instaurer une 6ème semaine de congés payés

Instaurer une 6eme semaine de congés payés à 3 ans du départ à la retraite.

Proposition 25 : Comptes Epargne Temps pour les salariés de 55 ans et plus

- 4 fois par an, possibilité de bénéficier d'un jour d'« abondement CETC ou CETR », pour la pose d'une semaine complète de congés CETC
- Alimentation du CETR : affectation jusqu'à 1/6 de la rémunération annuelle pour tous et doublement de l'abondement de l'entreprise au moment du départ à la retraite (30% au lieu de 15%)

Proposition 26 : Majoration des congés ancienneté des séniors

A partir de 55 ans ou pour les salariés de 25 ans d'ancienneté dont minimum 10 ans en horaires postés, les congés ancienneté doivent être majorés de 7 jours.