

## ACCORD GPEC

Dernière mise à jour : 11-04-2009

Dans un contexte relativement incertain pour les salariés de l'Unité Economique & Sociale SDH - PH et alors que vont se produire ou que sont souhaités certains changements majeurs:

Au niveau national : Les conséquences de la loi Fillon 2003 sur l'âge de départ à la retraite et l'emploi des seniors, la précarisation de l'emploi &hellip;

Au niveau de la branche : Grille de classification, changements de la stratégie des ESH et ses conséquences sur l'évolution des métiers&hellip;

Au niveau de l'U.E.S : Audit INEUM SDH, désir de la Direction de PH de sortir de l'U.E.S, enquête sur les plus de 45 ans ou les personnes ayant plus de 20 ans d'ancienneté...

Nous revendiquons l'ouverture de négociations concernant l'élaboration d'un accord GPEC dont le contenu serait en adéquation avec la taille de l'entreprise. Ce dernier aurait pour but de sécuriser les parcours professionnels des employés de l'U.E.S.

Dans le cas où la Direction jugerait, elle aussi, opportune l'élaboration d'un tel accord, nous invitons à entamer une discussion franche et constructive sur les sujets énoncés ci dessous :

La sécurisation des parcours professionnels :

Les référentiels métiers

Les possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi

Les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe à l'UES.

Les entretiens professionnels et les entretiens de deuxième partie de carrière.

Les bilans de compétence et la VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience)

Les contrats et périodes de professionnalisation.

Les modalités d'information, consultation du CE en ce qui concerne la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur les emplois et les salaires.

La GPEC et les aides de l'état.

l'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement des seniors.

La mise en place d'accompagnement et de formation pour le personnel en difficulté.

Les métiers prioritaires (chargés de secteurs, gardiens,&hellip;)

Les aménagements de fin de carrière :

l'information systématique et complète des salariés en ce qui concerne leur future retraite.

Le tutorat

Le passage au temps partiel (salariés de + de 55 ans) avec cotisation retraite à temps plein

La prise en charge par l'employeur (en totalité ou en partie) du surplus de cotisation des salariés à temps partiel.

l'instauration d'un compte Epargne Temps.

Les préretraites :

La préretraite CATS (Salariés ayant exercé un métier difficile ou salariés handicapés)

La préretraite d'entreprise.

Les départs à la retraite :

La retraite progressive (salariés de + de 60 ans et bénéficiant de 150 trimestres).

La mise à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite. Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être complétée suite aux propositions ultérieures de la Direction ou des syndicats.