

Annexe - Protocole d'accord sectoriel 2023-2024 du 16/11/2023

Les parties conviendront d'établir un cahier de bonnes pratiques reprenant des actions soit déjà pratiquées au sein de certaines ETA, soit des exemples d'actions pouvant servir d'exemples et faire l'objet d'un accord entre les parties qui se concerteront au sein des ETA.

Les recommandations suivantes et non exhaustives sont énumérées dans le présent protocole afin de compléter et préciser les mesures pouvant être intégrées dans leur CCT 104 interne, le cas échéant :

- Adaptation du travail/des postes :
 - Changement d'affectation ou aménagement des postes de travail et accès à des fonctions "plus légères" ou « adaptées » à la situation du travailleur
 - Possibilité de faire appel aux services d'un ergonome ou la médecine du travail (SEPP et SIPP) en vue d'analyser les postes de travail
 - Réalisation d'une enquête et d'une analyse relative à la charge psycho-sociale ainsi que sur les risques de troubles musculo-squelettiques pour l'ensemble du personnel dont les plus âgés
 - Formation en ergonomie et achat de matériel adapté
 - Adaptation des horaires de travail (ex : 4/5, mi-temps médical, crédit temps...)
 - Réflexion sur les horaires inconfortables (le travail en équipes, le travail de nuit, de WE)
 - Mise en place d'un régime flexible de travail et/ou le développement du télétravail
 - Réduction du temps de travail collectif évolutive avec l'âge
 - Instauration d'un régime de travail à temps partiel tenant compte des souhaits des travailleurs âgés
 - Passage du régime horaire 6-14 14-22 dans un régime en horaire de jour
- Formation :
 - Formation à des métiers polyvalents plus légers
 - Possibilité d'organiser des formations sur la manutention et la prévention des problèmes de dos, sur le secourisme, l'hygiène, la gestion de conflit, les EPI, les personnes de confiance, l'initiation à la langue des signes, etc
 - Formation et accompagnement à la transition vers la fin de carrière de travail au sein de l'ETA
 - Développement des compétences et des qualifications des travailleurs notamment par le biais de formations régulières et ce sans discrimination liée à l'âge
- Mobilité interne :
 - Affichage des postes vacants
 - Favoriser et encourager la mobilité interne
 - Aménager la possibilité pour les travailleurs âgés d'être transférés vers un poste vacant avec un régime moins contraignant
- Santé au travail :
 - Information aux travailleurs sur leur droit à solliciter une visite à la médecine du travail (consultation spontanée)
- Valorisation des travailleurs :



- Instaurer un système de « parrainage » et de valorisation des travailleurs plus âgés en leur permettant de transmettre leur savoir en interne
 - Valorisation des compétences (en vue d'accéder à d'autres postes, parrainage, évolution de la fonction en vue de rendre le poste de travail plus léger)
 - Privilégier l'inclusion des travailleurs âgés dans les équipes de travail existantes en visant le maintien à l'emploi
- Recrutement :
- A l'embauche d'un travailleur, le critère d'âge ne doit pas être pris en considération (attention au critère d'âge imposé par le CWASS)
- Autres :
- Encadrement du retour au travail après une longue absence
 - Désignation d'une personne au sein de l'entreprise chargée d'assurer et de faciliter l'intégration des travailleurs âgés
 - Mise en place d'un dispositif de maintien
 - Collaboration avec des services d'accompagnement

Cette liste n'est pas exhaustive, les partenaires sociaux locaux restent libres de prévoir des mesures ou avancées qui ne se retrouvent pas dans ces recommandations.

