



Dispositions relatives à l'accompagnement des fins de carrière (accord GPEC) 2021

L'accord GPEC en date du 13 avril 2021 prévoit des dispositions relatives à l'accompagnement des fins de carrière, ce dispositif est ouvert à toutes les catégories professionnelles ARF (sous conditions selon les mesures). Ces dispositions remplacent les anciennes mesures prévues par les accords seniors des Hypermarché et des Supermarchés.

→ L'ensemble des dispositions seront présentés par courrier individualisé aux collaborateurs dès 55 ans et un temps d'échange sera consacré à ces dispositifs lors des entretiens professionnels.

Prévention de la pénibilité et condition de travail

Prévention et pénibilité

Formations: Les formations sont ouvertes à tous les salariés, l'objectif étant la sensibilisation des salariés aux bons gestes santé au quotidien.

- Bien être au travail
- Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
- Acteur de ma sécurité au travail

→ Disponible dans le catalogue de formation

Bilan de santé: pour les collaborateurs de 55 ans et plus, il peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 4 heures. Délai de prévenance de 15 jours avant la date prévue du bilan sous présentation de la convocation.

Condition de travail

Dispositions, à la demande du salarié			Conditions
Aménagement du temps de travail	<u>Repos consécutifs</u>	Possibilité de bénéficier de 13 repos de 48h consécutives par an, répartis le samedi - dimanche ou dimanche - lundi.	55 ans ou plus pour les salariés dont les horaires de travail sont répartis sur 5 jours.
	<u>Coupure et horaires</u>	- 55 ans et plus: le salarié peut demander à n'effectuer qu'une coupure par semaine - 58 ans et plus: le salarié peut demander à ne plus effectuer de coupure - 58 et plus n'effectuera aucun horaire avant 6h.	
	<u>Congés payés</u>	Possibilité de bénéficier de 4 semaines consécutives de CP (à l'exclusion du mois de décembre).	55 ans et +
	<u>Nocturne (20h-22h)</u>	Possibilité de ne plus faire de nocturne.	55 ans et +
	<u>Travail de nuit (21h-7h)</u>	Possibilité de ne plus faire d'implantation de nuit.	55 ans et +

Dispositions à la demande du salarié		Conditions	
Passage à temps partiel : 2 dispositifs non cumulatif	<u>Diminution d'au moins de 20% de la base contractuelle</u>	- Salariés âgés de moins de 50 ans : indemnité de 80% de l'écart entre l'ancien forfait de base et le nouveau pendant 12 mois; - Salarié âgés entre 50 ans et 58 ans : indemnité de 80% de l'écart entre l'ancien forfait de base et le nouveau pendant 12 mois puis 70% pendant 9 mois; - Salariés âgés de +58 ans : indemnité de 80% de l'écart entre l'ancien forfait de base et le nouveau pendant 12 mois puis 70% jusqu'au départ à la retraite avec un maximum de 5 ans; Au delà de 50 ans les années à temps partiel pour ceux ayant réduit leur temps de travail sont pris en compte sur la base de la durée de travail qui était celle du salarié avant son adhésion au dispositif.	
	<u>Passage à mi-temps (de 35h à 17h30)</u>	L'entreprise versera une indemnité forfaitaire mensuelle dans les conditions suivantes : - 300€ bruts par mois durant les 12 premiers mois de l'activité à mi-temps; - 200€ bruts par mois durant les 12 mois suivants (2ème année) de l'activité à mi-temps; - 100€ bruts par mois durant les 12 mois suivants (3ème année) de l'activité à mi-temps.	Salarié de +55 ans à temps complet depuis au moins 2 ans.
		Le versement de ces indemnités cesse au plus tard après les 36 mois qui suivent le passage à mi-temps. Pour les salariés de +58 ans il peut bénéficier d'une indemnité de 80% de l'écart entre l'ancien forfait de base et le nouveau pendant 24 mois suivant la fin de la prime dégressive. En cas d'arrêt de travail, ces indemnités entrent dans le salaire servant de base au calcul des absences et indemnités prévues par les dispositions conventionnelles en la matière.	

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion

Les seniors pourront bénéficier pendant le temps de travail des dispositifs suivants:

- ➡ un bilan d'orientation de carrière;
- ➡ un bilan de compétences;
- ➡ une formation sur la retraite avec:
 - dès 50 ans information du collaborateur du fonctionnement des dispositifs de la retraite de base et complémentaire et sur la gestion patrimoniale (formation: préparer sa retraite à 50ans ou CAP 50);
 - avant le départ effectif à la retraite, formation permettant de préparer la transition entre leur période d'activité professionnelle et leur future retraite (formation: Atout âge).