



PROPOSITIONS CGT CONTRAT DE GENERATION

EMBAUCHE DES JEUNES

- Les niveaux d'études des jeunes embauché-e-s soient strictement reconnus au travers de leur qualification
- L'emploi doit être cohérent avec la formation et le métier des jeunes recruté-e-s.
- Les étudiant-e-s recruté-e-s après un stage effectué à Steria doivent avoir leur période de stage intégré dans la période d'essai et repris dans leur ancienneté.
- Tous les recrutements de jeunes doivent être faits en CDI.
- Recrutement de jeunes doctorants et suivi du nombre de ces doctorants
- Les stagiaires doivent être connu-e-s (registre du personnel) et reconnu-e-s dans l'entreprise en bénéficiant des droits sociaux (prise en charge à 100% des transports, restauration, œuvres sociales,...)
- Rémunération des stagiaires (au minimum 50% du SMIC dès le début du stage)

ACCUEIL DES JEUNES

- Chaque référent-e doit avoir au préalable une formation spécifique, une décharge de travail et une reconnaissance financière des compétences mise en œuvre. Les référent-e-s n'ont aucun lien hiérarchique (direct ou par délégation) avec les jeune embauché-e-s dont ils ou elles ont la charge (au plus 2)

- Pour le suivi des compétences entre les jeunes et leur responsable, et leur référent-e, possibilité est donnée pour que les jeunes soient accompagné-e-s de salarié-e de leur choix.

EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

- Obligation que chaque jeune bénéficie d'une formation professionnelle leur permettant d'acquérir un niveau de qualification dans les 3 années qui suivent leur embauche.

RECRUTEMENT/MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

- Le recrutement doit être ouvert sans restriction d'âge. Les offres d'emploi émises doivent être sans ambiguïté.
- Les mesures de l'accord concernent les salarié-e-s âgé-e-s d'au moins 45 ans.
- Le maintien des salarié-e-s dans l'entreprise passe par un maintien en mission.
 - Pas de sortie de ces salarié-e-s pour être remplacé-e-s par des plus jeunes : Abandon de la « juniorisation » des contrats.
 - Mise en place d'un indicateur pour surveiller le taux d'emploi en mission des salarié-e-s âgé-e-s d'au moins 45 ans avec un objectif de ne pas avoir plus de 21 jours d'inter-contrat dans l'année.
 - Cet indicateur doit pouvoir également permettre la comparaison avec d'autres tranches d'âge.
- Plan de formation pour les seniors pour adaptation à l'emploi.
- Définition des formations (durée, contenu, organisme) pour faire du tutorat.
- Fixation de la répartition entre la charge de travail et le temps de travail consacré au tutorat
- Fixation des connaissances transférables.
- Transfert de connaissances vers les plus jeunes ne doit pas se faire au détriment du maintien en mission.
- Augmentation de l'âge moyen de départ de l'entreprise (hors départ en retraite).
- Diminution du nombre de rupture conventionnelle pour les salarié-e-s de plus de 45 ans
- Disposition pour réduire le temps de travail des salarié-e-s de plus de 55 ans, sur la base du volontariat, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (Exemple : Temps partiel à 50% payé 80%).