

## Comment évaluer la pénibilité À GRANDLYON HABITAT

**EVALUATION DE LA PENIBILITE DES POSTES DE TRAVAIL GARDIENS**  
- une fiche par adresse -

Prévention des Risques Professionnels

Evaluation du poste de : Nom du gardien(ne) \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_  
 Nom du rédacteur : \_\_\_\_\_ Agence : \_\_\_\_\_ N° de Rue \_\_\_\_\_  
 Adresse postale : \_\_\_\_\_ N° de Groupe : \_\_\_\_\_

RISQUES DE MANUTENTION MANUELLE DE CIRCULATION AU SOL ET DE T.M.S			
Constat		Cotation	
1. Cheminements des containers <i>Identification des pénibilités</i>	Explications du choix de la cotation	Cotation	Fourchette de la cotation
Sol défectueux (présence de trous, ornières)	détérioré = 1; très détérioré=2		de 0 à 2
Déplacement sup.à 30m du point de collecte	supérieur à 30m=2; > à 60m= 3		de 0 à 3
Obstacle type marche ou bordure	1 marche = 2;> =3		de 0 à 3
Pente importante (sup.à 4%)	de 4 à 6%=2;de 6 à 8=3; > à 8% = 4		de 0 à 4
Capacité des containers	de 120 à 240 =1; 340=2; 550 = 3		de 0 à 3
Cheminement particulier	virage, porte,accès		de 0 à 1
Configuration du local containers	difficulté pour la rotation des containers, hauteur <2 m		de 0 à 2
Configuration du mobilier urbain	Véhicule = 1 ou accès des cont.avec rampe =1 ou sans rampe = 0		de 0 à 1
	<b>total (1)</b>	<b>0</b>	
Constat		Cotation	
2. Nettoyage : Contraintes, Configurat. des parties	Explications du choix de la cotation	Cotation	Fourchette de la

Pénibilité		Cotation	
	ct	Une seule Cotation	fourchette
Pénibilité légère =	1	de 0 à 8 pénibilité légère	de 0 à 8
Pénibilité moyenne =	2	ou de 9 à 14 pénibilité moyenne	de 9 à 14
Pénibilité forte =	3	ou de 15 à 20 pénibilité forte	de 15 à 20
Pénibilité très forte =	4	ou supérieur à 20 pénibilité très forte	> 20

	<b>total (3)</b>	<b>0</b>	
	<b>total (1+2+3)</b>	<b>0</b>	
Pénibilité		Cotation	
	ct	Une seule Cotation	fourchette
Pénibilité légère =	1	de 0 à 8 pénibilité légère	de 0 à 8
Pénibilité moyenne =	2	ou de 9 à 14 pénibilité moyenne	de 9 à 14
Pénibilité forte =	3	ou de 15 à 20 pénibilité forte	de 15 à 20
Pénibilité très forte =	4	ou supérieur à 20 pénibilité très forte	> 20

## EVALUATION DE LA PENIBILITE DES POSTES DE TRAVAIL GARDIENS - une fiche par adresse -

Prévention des Risques Professionnels  
Date: avr-10  
N° de Rue: 109  
de Groupe: 841

### RISQUES DE MANUTENTION MANUELLE DE CIRCULATION AU SOL ET DE T.M.S

Constat	Explications du choix de la cotation	Cotation	Fourchette de la cotation
<b>1. Cheminement des containers</b>			
Soi détectueux (présence de trous, ornières)	détérioré = 1; très détérioré=2	0	de 0 à 2
Déplacement sup à 30 m du point de collecte	supérieur à 30m=2; > à 60m= 3	0	de 0 à 3
Obstacle type marche ou bordure	1 marche = 2; >=3	0	de 0 à 3
Pente importante (sup à 4%)	de 4 à 6% =2; de 6 à 8 =3; > à 8% = 4	0	de 0 à 4
Capacité des containers	de 120 à 240 =1; 340/2; 550 = 3	3	de 0 à 3
Cheminement particulier	virage, porte, accès	0	de 0 à 1
Configuration du local containers	difficulté pour la rotation des containers, hauteur <2 m	0	de 0 à 2
Configuration du mobilier urbain	Vélocité = 1 ou accès des cont.avec rampe =1 ou sans rampe = 0	0	de 0 à 1
	<b>total (1)</b>	<b>3</b>	

Constat	Explications du choix de la cotation	Cotation	Fourchette de la cotation
<b>2. Nettoyage : Contraintes, Configur., des parties communes</b>			
Revêtement des parties communes	escalier béton ou P.V.C non métallisé	0	de 0 à 1
Hauteur de vitrage > à 1m80 ou surface importante		0	de 0 à 1
Ascenseurs et nb d'étages	Si absence d'ascenseur = 1; Si présence = 0 ou à partir de R+6 = 1	1	de 0 à 1
Autres			de 0 à 1
	<b>total (2)</b>	<b>1</b>	

Constat	Explications du choix de la cotation	Cotation	Fourchette de la cotation
<b>3. Divers</b>			
Point d'eau à proximité	Si absence = 1 Si présence = 0	0	de 0 à 1
Gaine vide-ordure	Si absence = 0 Si présence = 1	1	de 0 à 1
Local gardien	pas de local ou local en étage = 1 Si présence = 0	0	de 0 à 1
trajet entre chaque site ou adress.	si diffu = 1 ou avec trajet important =1	0	de 0 à 1
	<b>total (3)</b>	<b>1</b>	
	<b>total (1+2+3)</b>	<b>5</b>	



## COTATION DE LA PENIBILITE AGPI

soc	code	Agence	n° groupe	groupe	Adresse	Code postal	Ville	Chargé de clientèle	Gardien	Cheminement des containers 0<(1)<29	Nettoyage 0<(2)<4	Divers 0<(3)<5	T 0<T<38	Cotation 1<C<4
1	PI	p0	843	LE STADE	32 A rue F. Peissel	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Colas	sc*	1	0	1	1
1	PI	p0	843	LE STADE	32 B rue F. Peissel	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Colas	sc*	1	0	1	1
1	PI	p0	843	LE STADE	32 C rue F. Peissel	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Colas	sc*	1	0	1	1
1	PI	p0	843	LE STADE	34 A rue F. Peissel	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Colas	sc*	1	0	1	1
1	PI	p0	843	LE STADE	34 B rue F. Peissel	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Colas	sc*	1	0	1	1
1	PI	p0	843	LE STADE	34 C rue F. Peissel	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Colas	sc*	1	0	1	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	101 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mr Ouzid	10	1	1	12	2
1	PI	p0	841	JD TRAIT	102 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mr Ouzid	7	1	1	9	2
1	PI	p0	841	JD TRAIT	103 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mr Ouzid	7	1	1	9	2
1	PI	p0	841	JD TRAIT	104 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mr Ouzid	7	1	1	9	2
1	PI	p0	841	JD TRAIT	105 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mr Ouzid	7	1	1	9	2
1	PI	p0	841	JD TRAIT	106 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mr Ouzid	7	1	1	9	2
1	PI	p0	841	JD TRAIT	107 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Hamaili	19	1	1	21	4
1	PI	p0	841	JD TRAIT	109 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Hamaili	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	110 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Hamaili	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	111 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Hamaili	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	112 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Hamaili	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	108 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Ourad	19	1	1	21	4
1	PI	p0	841	JD TRAIT	113 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Ourad	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	114 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Ourad	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	115 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Ourad	3	1	1	5	1
1	PI	p0	841	JD TRAIT	116 rue A Fleming	69642	CALUIRE	Mr NZEPOMMIE	Mme Ourad	3	1	1	5	1

Légende

sc\* : service complet  
T= (1) + (2) + (3)

T	C	Pénibilité
1-8	1	Pénibilité Légère
9<T<14	2	Pénibilité Moyenne
15<T<20	3	Pénibilité Forte
T>20	4	Pénibilité Très Forte

Agence Presqu'île	Devis	Estimation	A	R	Commentaire	Budget alloué	total
843	Le Stade	Amélioration cheminement abris containers	2373		x	Abris Extérieurs entreprise assure la rotation	0
843	Le Stade	Reprise de cheminement, création de rampe	1714,4		x		1715
74	Tolozan	Refection porte local container	3691		x	Autre ligne Budgettaire voir C.Exploitation	
	patrimoine PI	Achat étagère locaux gardiens	2777		x	Autre ligne Budgettaire ou se rapprocher P.FROCIONE	6267
83	Doyen Chapaz	Mise en place service complet: local	2717,38		x		2718
83	Doyen Chapaz	Mise en place horloge	1833,3		x		1834
95	Charlemagne	Détecteur présence local container / entrée hall	1200		x	Accepté éclairage local container, hall d'entrée autre ligne budgétaire	
1	Croix Rousse	Modification des éclairages: abaissement des hublots (15 allées)	9654		x	3 allées fin 2011, prévoir les suivantes sur 2012	3000
841	JD 1ray	reprise de cheminement	3957		x		3957
1	Croix Rousse	Refection électrique ( 16/18/22 rue Pernon, 9 rue Dangon)	1455		x		1455
<b>TOTAL</b>						<b>31372,08</b>	<b>14679</b>
<b>Agence Mermoz</b>						<b>Devis</b>	<b>Estimation</b>
26	Mermoz sud	Modification local containers ( place Latarjet)	5000		x		5000
16	Laennec	Reprise de cheminement laennec			x		1500
26	Mermoz sud	Pose de carrelage anti devantant 215.217.219.221 av. fr.ère	4000		x		4000
						<b>14679</b>	<b>14679</b>
						<b>10800</b>	<b>10800</b>



**WorkFlow** Connecté(e) en tant que : **Meriem MEBARKIA**

WF v0.0.2 sur base de PROD (EOPC)

### Etape 6 - Historique

Administration

Workflows:

Fiche de proximité

- 0-Créer une fiche
- 1-Attente au agence
- 2-Attente DGI
- 3-Prévention
- 4-Terminée
- 5-Archivage
- 6-Historique
- 8-Etat des fiches
- 9-Fichiers d'Acte
- 10-Historique V1

Formulaire 0 - DRH

Mouvement
Date mouvement
Nom
Prénom
Emploi-type
Type de contrat
Temps de travail
Période d'essai du
Date de fin du droit à l'IDF (Improductif de Raveno)
Date de départ
Agence
Commentaires

Formulaire 1 - Agence

Nombre d'allées: 5

Société	Groupe	N° Bat	Adresse	Nb Lgt N	Nb Lgt M	Nb Lgt Total	Elimination des rejets
01	841	1	107 avenue Alexander Fleming	12	0	12	OUI
01	841	2	109 avenue Alexander Fleming	30	0	30	OUI
01	841	2	110 avenue Alexander Fleming	30	0	30	OUI
01	841	2	111 avenue Alexander Fleming	30	0	30	OUI
01	841	2	112 avenue Alexander Fleming	30	0	30	OUI
				<b>132</b>	<b>0</b>	<b>132</b>	

N° : Nettoyage  
M° : Maintenance  
Droit logement  
Commentaires

Sans droit

Formulaire 2 - DGI

Tableau de récupérabilité :

Société	Groupe	Nb lgts N	Nb lgts M	Nb lgts total	% récupérable	% non récupérable	% récupérable *nb lgts total
01	841	132	0	132	100%	0%	132

Tableau de répartition :

Société	Répartition	% récupérable	% non récupérable
01 07*	100%	100%	0%
02*	0%	0%	0%

Commentaires

Formulaire 3 - Prévention

Société	Groupe	Bâtiment	Adresse	Nb lgts N	Nb lgts M	Nb lgts total	Cheminement des containers	Nettoyage des parties communes	Divers	Total (T)	Cotation (C)
01	841	1	107 avenue Alexander Fleming	12	0	12	19	1	1	21	4
01	841	2	109 avenue Alexander Fleming	30	0	30	3	1	1	5	1
01	841	2	110 avenue Alexander Fleming	30	0	30	3	1	1	5	1
01	841	2	111 avenue Alexander Fleming	30	0	30	3	1	1	5	1
01	841	2	112 avenue Alexander Fleming	30	0	30	3	1	1	5	1

Légende

T	C
T<=8	1 Pénibilité Légère
9<=T<=14	2 Pénibilité Moyenne
15<=T<=20	3 Pénibilité Forte
T>20	4 Pénibilité T.Forte

Commentaires



## Appel de candidatures

Le 06/07/11

### L'AGENCE SUD EST secteur VENISSIEUX recherche **1 Gardien(ne) d'immeubles** (Catégorie 1 – Niveau 1) | Niveau de pénibilité : 1

**Légende niveau de pénibilité** = Niveau 1: pénibilité légère - Niveau 2: pénibilité moyenne - Niveau 3: pénibilité forte - Niveau 4: pénibilité très forte)

Le Gardien d'immeubles contribue, au quotidien, à la qualité de la vie sociale par sa présence sur le terrain et par ses actions de maintien et de valorisation du cadre de vie sur le secteur confié.

#### **Responsabilités et activités :**

- Assure le nettoyage des espaces communs, extérieurs et abords afin de maintenir le patrimoine dans le meilleur état de propreté et d'entretien
- Assure le service des ordures ménagères
- Gère les encombrants et les épaves
- Assure les travaux de petite maintenance qui relève de sa compétence et signale les dysfonctionnements autres
- Assure un relais terrain entre GRANDLYON HABITAT, les locataires et partenaires externes tout en ayant une part active dans la qualité de vie de son secteur
- Participe à la démarche de relocation : contrôle et assure la propreté des logements vacants
- Se tient informé au quotidien du vécu social et de l'état des équipements et du bâti
- Détecte les situations sociales et techniques anormales et/ou à risque (recueillement d'éléments, analyse et vérifie l'exactitude des informations recueillies, détecte les comportements à risque des locataires...)
- Mène les actions préventives et/ou correctives (contribue à la circulation de l'information, transmet les réclamations techniques au chargé de clientèle, rappelle le règlement intérieur et règles du bail...)

#### **Compétences :**

- Connaissance des produits et techniques de nettoyage et d'entretien
- Expression orale et écrite correctes
- Rigueur
- Sens du service et du contact client
- Capacité d'écoute
- Faire preuve de discrétion et être attentif
- Aptitude à faire appliquer les règles du bail
- Capacité à faire face aux situations relationnelles difficiles

**Merci de bien vouloir adresser votre CV actualisé et lettre de motivation  
sous pli cacheté à l'attention de :**  
**Monsieur BORDET, Directeur des ressources humaines**  
**2, place de Francfort – 69003 LYON**

au plus tard le 21/07/11



## ACCORD SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Le présent accord est mis en place en application des articles L.138-24 & suivants et R.138-25 & suivants du Code de la sécurité sociale, relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

### Article 1 – ETAT DES LIEUX

Principaux éléments relatifs aux effectifs concernés à GRANDLYON HABITAT :

- Pyramide des âges déséquilibrée à la faveur des plus âgés : 86 personnes situées entre 55 et 65 ans en décembre 2008, soit 15 % des salariés (ratio relativement stable sur les 3 années précédentes).
- Nombre de Gardiens et Agents de nettoyage qui seront âgés de 55 ans et plus au 31/12/2009, sur la base des effectifs au 30/09/2009 : 45 personnes.
- Ancienneté moyenne du personnel en 2008 : 11,06 ans (contre 11,4 ans en 2007).
- Age moyen de départ à la retraite sur les 5 dernières années : 61 ans pour les salariés sous statut privé et 60 ans pour les salariés FPT.
- Nombre de recrutements de seniors réalisés entre 2007 et 2009 : 7 personnes âgées de 50 à 62 ans à l'embauche.

### Article 2 – OBJECTIF DE L'ACCORD

Compte tenu de la spécificité démographique de sa population, GRANDLYON HABITAT porte une attention particulière aux salariés en 2<sup>ème</sup> partie de carrière afin de faciliter la poursuite de leur parcours professionnel par la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi.

- ⇒ Compte tenu du nombre de départs naturels à la retraite, l'objectif est de parvenir à maintenir la part des salariés de 55 ans et plus à 15 % de l'effectif total.

En outre, GRANDLYON HABITAT se doit d'anticiper les départs à la retraite et de gérer de manière optimale les transferts de compétences et le fonctionnement des services.

### Article 3 – DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS



*or de suivi* : nombre de personnes formées / nombre de personnes concernées par un prochain retraite sur ce type de poste.

### 4 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Atteints associés à chaque plan d'action ainsi que leur évolution feront l'objet d'une évaluation chaque année auprès du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et de l'Entreprise, après leur présentation préalable devant la Commission de suivi GPEC.

### 5 – DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, de produire effet à la fin de la durée de l'accord.

### 6 – PUBLICITE ET DEPOT

L'accord donnera lieu à affichage et dépôt dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires (une version papier signée et une version pdf) à la DDTFP du Rhône et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de mines de Lyon.

Conformément à l'article 4 du Décret n° 93-852 du 17 juin 1993, le présent Accord est également pour information au Préfet de département du Rhône dans le mois qui suit sa signature.

ON  
tembre 2009  
nplaires originaux

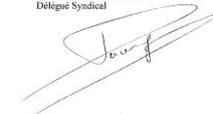
Direction Générale :  
DDET  
Général

V. :  
CACHIEUX  
Syndicale

Dominique DUVERGER  
Délégué Syndical

F. D. T. :  
HERRERO  
syndical





## 3.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

### a) Mobilité géographique

- ✓ Généralisation des fiches d'évaluation de la pénibilité – en application de l'article 6.2.4.1. de l'Accord GPEC :

Démarche d'évaluation des sites pour chaque poste de travail de Gardien effectuée en collaboration avec les représentants du personnel, en priorisant les secteurs occupés par des personnels âgés et/ou fragilisés.

L'objectif est de disposer à terme d'une cartographie des secteurs classés en fonction de leur taux de pénibilité (base de données permettant une vision globale).

**Objectif de réalisation** : 100 % des secteurs visités à terme, en priorisant pendant la durée de l'accord les secteurs réputés difficiles ou occupés par des Gardiens âgés et/ou fragilisés.

Cet objectif s'applique également à tous les nouveaux secteurs intégrés au patrimoine de GRANDLYON HABITAT à partir de janvier 2010.

**Indicateur de suivi** : nombre de fiches d'évaluation de la pénibilité réalisées.

- ✓ Appels à candidatures mentionnant le taux de pénibilité – en application de l'article 6.1. de l'Accord GPEC :

Les taux de pénibilité définis pour chaque secteur de Gardien seront mentionnés sur les appels à candidatures pour les postes de Gardiens à pourvoir.

Une attention particulière sera portée à l'égard des salariés postulants âgés et fragilisés, auxquels une priorité sera donnée pour l'accès aux postes vacants à pénibilité physique moindre, en fonction des possibilités offertes par l'entreprise.

**Objectif de réalisation** : 100 % des appels à candidatures sur des postes de Gardien devront mentionner, à terme, le taux de pénibilité du secteur.

**Indicateur de suivi** : nombre d'appels avec mention / nombre total d'appels par an.

**Indicateur de suivi** : nombre d'appels avec mention / nombre total d'appels par an.

### b) Mobilité fonctionnelle

Entretiens de deuxième partie de carrière – en application de l'art. 6.2.4.2 de l'Accord GPEC :  
Ces entretiens doivent notamment permettre de faire un point global sur les possibilités d'évolution professionnelle du salarié, en fonction de ses problématiques spécifiques et des opportunités de l'entreprise. Ils sont aussi l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi et des modalités de fin de carrière.

En fonction des besoins identifiés, le service Développement des compétences & Formation pourra les orienter vers les dispositifs suivants :

- Bilan de compétences (adapté aux problématiques des salariés âgés et fragilisés)
- Période de professionnalisation
- Validation des acquis de l'expérience (VAE – et/ou « REP » pour les fonctionnaires)
- DIF (dont les demandes sont étudiées en priorité à partir de 45 ans).
- Autres possibilités d'emploi, d'affectation ou de conditions de travail

#### Objectifs de réalisation :

- recevoir dans l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation tous des salariés de 55 ans et plus ayant émis lors de ces entretiens un souhait de mutation, de CIF, DIF ou Bilan de compétences ou occupant un poste à forte pénibilité ;
- recevoir, dans l'année suivant leur demande, tous les salariés de 45 ans et plus ayant sollicité un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière.

A cet effet, les supports des entretiens annuels d'évaluation seront enrichis d'une case supplémentaire permettant de solliciter un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière.

**Indicateur de suivi** : nombre d'entretiens de 2<sup>ème</sup> partie de carrière sollicités / réalisés ; nombre de personnes de 55 ans et plus reçues dans ce cadre ; suites données.

4 A J D 2

## 3.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

- ✓ Diffusion d'une culture de la prévention des risques – en application de l'article 6.2.2.2. de l'Accord de GPEC :

Organisation de réunions de prévention avec le management de proximité afin de sensibiliser le personnel aux actions préventives et faire le point sur les situations de pénibilité.

**Objectif de réalisation** : 3 réunions minimum par an.

**Indicateur de suivi** : nombre de réunions réalisées.

- ✓ Etudes d'aménagements de postes (en collaboration avec la Médecine du travail) – en application de l'article 6.2.2.1. de l'Accord de GPEC :

**Objectif de réalisation** : étudier 100 % des postes occupés par des Gardiens et Agents de nettoyage âgés de 55 ans et plus pendant la durée de l'accord (d'abord les plus de 60 ans puis la tranche des 55/60 ans), ainsi que les éventuelles demandes exprimées par les salariés ou leur hiérarchie lors des entretiens annuels d'appréciation.

**Indicateur de suivi** : nombre d'études de poste réalisées.

- ✓ Programme de travaux de sécurité pour les Gardiens :

Définition et réalisation d'un programme annuel de travaux de sécurité pour les Gardiens et Agents de nettoyage dans le cadre d'un budget annuel de 130 000 €, dont 20 % de ce budget sera réservé en priorité à l'amélioration des conditions de travail des Gardiens fragilisés et/ou âgés de 55 ans et plus.

**Objectif de réalisation** : réalisation de 100% des travaux définis dans le programme au cours de l'exercice.

**Indicateur de suivi** : bilan annuel présenté devant le CHSCT.

- ✓ Formations d'adaptation au poste :

Prise en compte constante des besoins identifiés dans l'entreprise, en portant une attention particulière aux personnels âgés et/ou fragilisés (ex. de formations possibles : gestes et postures, manipulation des conteneurs, communication locataires, sécurité interne...).

**Objectif de réalisation** : réalisation de 100% des formations dans l'année qui suit la demande.

**Indicateur de suivi** : nombre de formations d'adaptation demandées / réalisées.

## 3.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

- ✓ Tutorat pour le métier de Gardiens – en application de l'article 6.2.3. alinéa 2 de l'Accord GPEC :

Trois étapes :

- Identification par la DRH des tuteurs potentiels sur la base des entretiens annuels d'appréciation (critères = Gardiens âgés de 55 ans et plus, dotés de compétences reconnues et d'une capacité à transmettre des savoirs & savoir-faire) ;
- Organisation de formations de tutorat assurées par un prestataire externe ;
- Signature d'une lettre de mission pour chaque tuteur formé.

**Objectif de réalisation** : disposer d'un tuteur formé par agence (ou par secteur pour les agences Sud-Est et du 8<sup>ème</sup>) d'ici fin 2012.

**Indicateur de suivi** : nombre de tuteurs identifiés et formés.

- ✓ Transmission des acquis de l'expérience – en application de l'article 6.2.3. alinéa 3 de l'Accord GPEC :

Les formations « Transfert de connaissances » ont pour objet de donner les moyens et outils nécessaires à la transmission d'un savoir et savoir-faire avant un départ en retraite. Cela concerne des métiers spécifiques, aux compétences et domaines particuliers (postes à responsabilité ou lorsque le titulaire du poste a acquis une expérience significative).

**Objectif de réalisation** : former 100% des personnels concernés par un prochain départ en retraite sur ce type de poste.

4 A J D 3

Merci de votre attention.