

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU  
CONTRAT DE GENERATIONS  
A LA POSTE**

SPM  
1  
AB  
ND  
20  
20

<b>PREAMBULE</b> .....	3
I - DIAGNOSTIC INTER - GENERATIONNEL ET BILAN DU PLAN D' ACTIONS « GESTION DES AGES » 2010-2012 .....	3
II - TRANCHE D' AGE DES BENEFICIAIRES DE L' ACCORD .....	3
<b>CHAPITRE I - UNE POLITIQUE RESPONSABLE EN FAVEUR DE L' INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L' EMPLOI</b> .....	4
I.1 LES OBJECTIFS CHIFFRES DE RECRUTEMENT EN CDI .....	4
I.2 LES EMPLOIS D' AVENIR .....	4
I.3 LA POLITIQUE D' ALTERNANCE ( APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ) .....	5
I.4 LA POLITIQUE DE STAGE .....	5
I.5 UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION ADAPTEE .....	6
I.6 LE PARCOURS D' INTEGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES EN CDI .....	6
I.7 LES AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EMBAUCHES .....	7
<b>CHAPITRE II - L' EMPLOI ET LE MAINTIEN DANS L' EMPLOI DES SENIORS</b> .....	7
II.1 RECRUTEMENT .....	7
II.2 LE MAINTIEN DANS L' EMPLOI DES SENIORS .....	8
II.3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE .....	8
II.4 L' AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	10
II.5 L' ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS AU REGARD DE LA PENIBILITE .....	10
II.6 L' AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE .....	12
II-7 ENGAGEMENT CITOYEN, MECENAT DE COMPETENCE OU ENGAGEMENT SOLIDAIRE .....	14
<b>CHAPITRE III - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES</b> .....	14
III.1 TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPETENCES .....	14
III.2 DEVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES A LA POSTE .....	15
III.3 DESIGNATION DE TUTEUR, REFERENT, MAITRE DE STAGE .....	16
III.4 - ORGANISATION DE LA DIVERSITE DES EQUIPES DE TRAVAIL .....	16
III.5 TRANSMISSION DES SAVOIRS INTER-GENERATIONNEL AU SEIN DE L' ACADEMIE DES SAVOIRS .....	16
<b>CHAPITRE IV - DUREE, SUIVI, REVISION, PUBLICITE, DEPOT</b> .....	17
IV.1 - DUREE .....	17
IV.2 - SUIVI .....	17
IV.3 - REVISION .....	17
IV.4 - PUBLICITE .....	17
IV.5 - DEPOT .....	17
ANNEXE 1 : RAPPELS DES FONCTIONS DE LA POSTE EXPOSEES A UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PENIBILITE .....	19
ANNEXE 2 : INDEMNITE COMPLETANT LE TPAS .....	21
ANNEXE 3 : TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIORS .....	25
ANNEXE 4 : ALLOCATION SPECIALE DE FIN DE CARRIERE .....	27
ANNEXE 5- CHARTE DU TUTORAT A LA POSTE .....	28
ANNEXE 6 - BILAN INTER - GENERATIONNEL .....	30

DB AB ND SP 5 M

## **PREAMBULE**

Les partenaires sociaux ont conclu, le 19 octobre 2012, au niveau interprofessionnel, un accord national portant sur le contrat de génération qui vise à améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs intergénérationnels. La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 (N°2013-185) assure la transposition de ce dispositif et porte création du contrat de génération.

Préalablement à la négociation du présent « contrat de générations », un diagnostic intergénérationnel a été partagé avec les organisations syndicales. Il a permis d'analyser la structure démographique de La Poste qui se caractérise par une part importante de seniors dans ses effectifs, par des volumes de départs à la retraite significatifs dans les années à venir et par la nécessité du renouvellement de ses compétences.

Ce contexte donne par conséquent tout son sens au « contrat de générations », tant à l'implication de La Poste dans la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi, qu'à l'accompagnement des seniors dans le développement de leur carrière et au développement des liens intergénérationnels.

Le présent accord traduit l'importance qu'accorde La Poste à la mise en œuvre, à l'occasion du « contrat de générations », d'une politique active et adaptée de gestion des âges qui tient compte de l'allongement de la durée de vie professionnelle, de sa structure démographique, de l'enjeu essentiel que représente l'insertion des jeunes dans l'emploi, du contexte économique et des évolutions des marchés dans lesquels l'entreprise évolue.

A l'occasion de cet accord, La Poste réaffirme sa volonté de garantir à tous les niveaux de l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la prévention des discriminations à l'embauche et ce, tout au long de la vie professionnelle.

### **I - DIAGNOSTIC INTER-GENERATIONNEL ET BILAN DU PLAN D' ACTIONS « GESTION DES AGES » 2010-2012**

La Poste a établi un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et celui des seniors au sein de l'entreprise. Ce diagnostic porte sur la pyramide des âges, sur le recrutement des jeunes, sur l'emploi des seniors, leur formation, leur promotion, les départs en retraite, sur la répartition des jeunes et des seniors par niveau de classification... .

Ce diagnostic a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales et est annexé au présent accord (annexe 6).

Un bilan du plan d'actions gestion des âges mis en œuvre sur la période 2010 – 2012 a également été réalisé et présenté aux organisations syndicales.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un document d'évaluation de la mise en œuvre des mesures prises au titre du contrat de générations sera remis tous les ans aux organisations syndicales signataires de l'accord.

### **II - TRANCHE D'AGE DES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD**

Compte-tenu de la pyramide des âges de La Poste et de la structure de ses effectifs, les tranches d'âges suivantes ont été retenues pour bénéficier des mesures et des dispositions de l'accord :

- **Age maximal junior : 30 ans ;**
- **Age minimal senior : au moins 45 ans ou au moins 55 ans** en fonction de la nature des mesures.

JPA 3  
AB  
ND  
AB

## CHAPITRE I - UNE POLITIQUE RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi est un axe majeur de la politique ressources humaines de La Poste qui s'engage à poursuivre et développer ses actions dans ce domaine.

La Poste conduit une politique active de recrutement en faveur des jeunes. Elle mène une politique volontariste en matière d'alternance et, depuis 2013, ces politiques sont renforcées par l'opportunité donnée aux jeunes peu qualifiés d'accéder à une qualification et un emploi par le biais des emplois d'avenir. Cette contribution au développement de la qualification des jeunes est renforcée par l'accueil d'étudiants en stages d'entreprise, expérience nécessaire à leur formation et à l'obtention de leurs diplômes.

### I.1 LES OBJECTIFS CHIFFRES DE RECRUTEMENT EN CDI

La Poste s'est engagée à réaliser 15.000 recrutements en CDI sur la période 2012-2014.

Compte tenu de la nature de ses besoins en recrutements et de l'équilibre générationnel nécessaire à sa pyramide des âges, La Poste s'engage à réaliser **60 % de ses recrutements en CDI auprès de jeunes de moins de 30 ans** durant la durée de l'accord.

Ces recrutements seront en priorité proposés à des jeunes embauchés en emplois d'avenir, ou ayant réalisé une formation par alternance au sein de La Poste ou ayant exercé en contrat à durée déterminée au sein de La Poste.

Les postier-ère-s qui, lors de leur embauche, ont souhaité travailler à temps partiel, seront prioritaires, s'ils font la demande d'un emploi à temps complet, sur les postes à temps plein disponibles au sein leur établissement et correspondant à leurs compétences et qualifications.

La Poste veillera au respect de ses engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces recrutements et notamment à favoriser, à tous les niveaux de l'entreprise, la mixité dans ses annonces et communication de recrutement.

#### Indicateurs suivis :

- nombre de recrutements en CDI par an ;
- répartition des recrutements en CDI par tranches d'âges et par sexe ;
- nombre de CDI issus de contrats d'alternance - nombre de CDI issus de CDD.

### I.2 LES EMPLOIS D'AVENIR

Sur les années 2013 et 2014, **1000 jeunes en emplois d'avenir** seront recrutés par La Poste, dans l'objectif de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes éprouvant des difficultés d'intégration professionnelle.

Les principaux emplois proposés seront ceux de facteur, guichetier, opérateur de livraison colis, conseiller back-office,...

Ils bénéficieront d'un parcours de formation professionnalisant et qualifiant, d'un accompagnement spécifique, d'un tuteur durant toute leur période de formation.

2013  
2014  
AB  
ND  
SCN  
M

Une proposition d'embauche en CDI sera faite à chaque emploi d'avenir dès lors qu'il satisfait aux critères d'exercice de l'emploi sur lequel il a été formé.

Indicateur suivi : nombre de recrutements en emplois d'avenir.

### I.3 LA POLITIQUE D'ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION)

La Poste mènera une politique active en matière d'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation). Pour La Poste, l'alternance est un moyen de préparer des jeunes à ses métiers, et, plus largement, à la vie professionnelle et à leur intégration dans le monde du travail.

Il s'agit donc d'un levier d'insertion professionnelle, pour les jeunes, qui participe de la responsabilité sociale et sociétale de La Poste.

La Poste poursuivra cette politique, à la fois sur ses métiers traditionnels (facteur, conseiller financier,...) et sur des diplômes allant jusqu'au au niveau Bac+5 (niveau 1).

La Poste prévoit de signer, sur la période 2013 - 2014 - 2015, au moins **12.000 contrats en alternance**, soit en contrat d'apprentissage soit en contrat de professionnalisation.

Les jeunes ayant obtenu la qualification ou le titre professionnel visé par la formation, seront prioritaires dans le cadre des embauches en contrat à durée indéterminée proposés par La Poste dès lors qu'ils satisfont aux critères d'exercice de l'emploi sur lequel ils ont été formés.

Chaque alternant sera suivi par un tuteur, volontaire et formé à cette mission, qui consiste à accueillir, informer, guider le bénéficiaire pendant toute la durée de sa formation. (cf. transfert des compétences chapitre III).

Sur la durée de l'accord, La Poste se fixe un objectif de recrutement de 100 alternants en situation de handicap.

Indicateurs suivis :

- nombre de contrats en alternance signés par tranches d'âges et par sexe ;
- nombre d'alternants résidant en ZUS ou en CUCS;
- répartition des contrats d'alternance par niveaux de formation ;
- nombre de jeunes en contrat d'alternance embauchés en CDI à l'issue de leur formation ;
- nombre d'alternants en situation de handicap.

### I.4 LA POLITIQUE DE STAGE

Pour donner une opportunité supplémentaire aux jeunes d'acquérir une qualification et une approche du monde professionnel dans le cadre de leur formation, La Poste développera ses offres de stage pour les élèves et étudiants dont le stage est obligatoire, car inscrit dans leur cursus de formation.

Chaque stagiaire sera encadré par un maître de stage qui aura en charge son intégration, la définition de ses missions et le suivi de ses actions.

La Poste portera une attention particulière à l'intégration des stagiaires, que ce soit dans l'accueil proprement dit mais aussi dans les conditions matérielles de cet accueil.

SPM 13  
5  
AS 12  
ND 11

Sur les 3 années de la période 2013 – 2015, au moins **15.000 stagiaires seront accueillis** dans le cadre d'une convention conclue entre La Poste, un jeune et l'établissement dans lequel il poursuit ses études.

Au titre de l'égalité des chances, une attention particulière sera portée aux jeunes issus de ZUS ou de milieu modeste, ainsi qu'aux jeunes en situation de handicap.

---

#### I.5 UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION ADAPTEE

Pour promouvoir ses recrutements auprès d'une cible reflétant la diversité, dans toutes ses formes, des demandeurs d'emploi et notamment des jeunes demandeurs d'emploi, La Poste :

- promouvra ses métiers et publiera systématiquement ses offres sur le site de recrutement de La Poste ;
- développera ses actions d'information sur les opportunités d'emploi sur les réseaux sociaux ;
- favorisera la découverte de La Poste par les scolaires, les étudiants et les demandeurs d'emploi : partenariat ONISEP, Education nationale, Pôle Emploi, APEC... ;
- facilitera l'accès à l'emploi des jeunes issus des quartiers de la politique de la ville par sa participation à des forums emplois nationaux et locaux ;
- systématisera la communication de ses offres d'emploi sur des canaux dédiés aux recrutements de personnes en situation de handicap.

Indicateurs suivis :

- nombre de postes faisant l'objet d'une offre publiée ;
- % homme/femme dans les recrutements.

---

#### I.6 LE PARCOURS D'INTEGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES EN CDI

La Poste développera dans ses services les parcours d'accueil et d'intégration destinés à faciliter la prise de poste de tous les nouveaux embauchés. Ces parcours seront adaptés en fonction des postes et des missions confiées.

Le parcours d'intégration a pour objectif d'accompagner le nouvel embauché pendant sa première année d'activité dans l'entreprise.

La Poste s'engage à ce que ce parcours comprenne systématiquement :

- le premier jour, la présentation du nouvel embauché aux membres de l'équipe ;
- la remise d'un livret d'accueil ;
- le livret d'accueil intégrera toutes les informations nécessaires sur les aides sociales que propose La Poste, sur les services médicaux et les services sociaux, ainsi qu'une information sur les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales de La Poste ;
- un « entretien d'intégration » avec le manager destiné à faire le point sur le déroulement de l'intégration, les compétences acquises, les actions de formations engagées et, le cas échéant, les besoins de soutien ou de formations complémentaires.

de AS ND  
DS 507  
M

La Poste développera des modules de formation transverse lorsque cela sera opportun, et notamment :

- un module d'intégration transverse commun pour les emplois d'avenir ;
- des parcours concernant les cadres supérieurs, stratégiques et dirigeants, La Poste développe des modules transverses communs à tous les embauchés au sein de l'Institut du Management du Groupe.

## I.7 LES AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EMBAUCHES

Les jeunes embauchés en CDI bénéficieront des aides offertes à l'ensemble des postier-ère-s dans le cadre de la politique active de La Poste en faveur du logement, en matière d'accès à la location et d'accès à la propriété, mais aussi d'aides qui leur sont spécifiques (BRH CORP-DRHRS-2011-0275 du 05 octobre 2011). Une fois leur période d'essai validée, ils peuvent bénéficier, avec l'appui du Service Logement de La Poste, de logements accessibles à la location dans le secteur privé, dans le secteur social (logements HLM conventionnés), et, le cas échéant, de propositions de logements en accession sociale à la propriété. Ils ont aussi accès aux aides d'Action Logement (aide Locapass, aide Mobilipass, prêts travaux et prêts accession notamment).

Par ailleurs, La Poste proposera aux postier-ère-s débutants en CDI d'Ile de France qui se logent dans le secteur privé (non HLM, non conventionné) une aide financière qui leur permettra de payer un loyer dans le secteur privé le temps que leur demande de logement social aboutisse.

En Province, La Poste proposera une aide financière au logement pour les postier-ère-s en CDI locataires ou accédant à la propriété.

Pour faciliter leur intégration dans l'entreprise et en attendant de trouver un logement stable, les postier-ère-s débutants en CDI, en emplois d'avenir ou en alternance auront la possibilité d'être accueillis en foyers d'hébergement pour une durée d'un an. Cette prestation d'hébergement temporaire, actuellement en vigueur en Ile de France et sur Lyon, sera prochainement étendue à d'autres agglomérations sur la base de nouveaux partenariats.

L'ensemble des aides au logement pour les jeunes embauchés sera susceptible d'évolution en fonction des négociations portant sur un nouvel accord Logement pour la période 2014-2016.

## CHAPITRE II - L'EMPLOI ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

La diversité inter-générationnelle est un atout et une richesse pour La Poste.

Le principe de non-discrimination lié à l'âge sera appliqué dans tous les actes managériaux et processus ressources humaines et notamment en matière de recrutement, formation, de promotion, d'évolution professionnelle.

### II.1 RECRUTEMENT

La Poste s'engage à ce que toutes ses annonces de recrutements, qu'elles soient diffusées en interne ou en externe, ne mentionnent pas de critère d'âge, à ce que les processus de sélection ne soient pas discriminants notamment au regard de l'âge et à ce que les acteurs du recrutement soient formés au respect de ce principe.

SPM 7  
AB dg JB  
ND

Sur la durée du présent accord, l'entreprise s'engage à ce que la part d'embauche des salariés de **plus de 45 ans** et plus ne soit pas inférieure à **4 % du total des embauches effectuées en CDI**.

Indicateur de suivi : répartition des embauches en CDI par tranches d'âge et par sexe.

---

## II.2 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

La Poste s'engage à atteindre, à fin 2015, un objectif qui porte sur le maintien dans l'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus.

Ainsi, le taux d'emploi des postier-ère-s de **55 ans et plus sera d'au moins 25 %** au 31/12/2015.

Indicateur de suivi : répartition des effectifs par tranches d'âges et par sexe.

---

## II.3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Il convient de porter une attention particulière aux postier-ère-s en seconde partie et en fin de carrière en mettant à leur disposition les accompagnements nécessaires à l'évolution de leurs compétences et qualifications et à leur évolution professionnelle.

La Poste considère que l'accompagnement des postier-ère-s de 45 ans et plus doit être renforcé et que leur 2ème partie de carrière doit s'inscrire dans la poursuite du développement de leur compétences et qualifications.

### II.3.1 Les entretiens de carrière pour les postier-ère-s de plus de 45 ans

Afin de les accompagner dans l'élaboration ou la poursuite de leur projet professionnel tout au long de la vie professionnelle, des dispositifs RH spécifiques seront proposés.

#### **Entretien senior**

Tout postier-ère se verra proposer **un entretien senior dans l'année de ses 45 ans**. Cet entretien visera à faire un point sur le parcours du postier-ère et sera centré sur son projet professionnel de seconde partie de carrière. Au cours de cet entretien, le parcours, le projet, la formation et les dispositifs d'accompagnement seront abordés.

A cette occasion, pourront notamment être évoqués l'intérêt et les compétences du postier-ère pour s'engager dans une mission de tutorat.

Une attention toute particulière sera portée aux postier-ère-s de 45 ans, ayant au moins 10 ans d'ancienneté à La Poste, qui n'ont pas progressé d'au moins un niveau de qualification durant leur parcours professionnel. Dans un tel cas et si le postier-ère concerné en exprime la demande, un suivi individualisé sera mis en place par son RH de proximité afin de mettre en œuvre l'accompagnement et les moyens qui faciliteront l'atteinte de cet objectif d'évolution.

#### **Entretien tous les 5 ans sur volontariat**

A partir de 45 ans, La Poste propose que **tous les 5 ans (50 ans, 55 ans, 60 ans)**, un entretien de suivi senior soit réalisé. Cet entretien sera réalisé à l'initiative du postier-ère.

Lg  
ABND  
9B  
ESM  
M

Au-delà du parcours professionnel, pourront être évoqués les souhaits du postier-ère en matière d'aménagement de ses conditions ou de son poste de travail.

La Poste se fixe pour objectif de réaliser 100% des entretiens qui auront été sollicités par les postier-ère-s.

### II.3.2 Formation professionnelle continue

La Poste promeut l'accès à la formation professionnelle continue pour tous, sans considération d'âge, en fonction des besoins et des projets de chacun et en lien avec la politique de l'Entreprise.

#### **Accès à la formation**

Tous les seniors, et notamment ceux ayant plus de 55 ans, bénéficieront du même accès à la formation que tous les autres postier-ère-s, soit dans le cadre du plan soit dans le cadre du DIF.

Les droits à DIF peuvent notamment être mobilisés dans le cadre du plan de formation élaboré lors d'un entretien senior, en accord avec les responsable RH de proximité.

#### **Formation et sensibilisation à la gestion des âges**

Afin d'accompagner les actions de La Poste en matière de gestion des âges, les formations managériales et les formations des acteurs RH au titre de la diversité comprendront un volet destiné à sensibiliser l'ensemble des acteurs partie prenante sur la diversité au regard de l'âge et à faire évoluer les représentations sur ce thème. Des actions de sensibilisation de tous les postier-ère-s en vue de faire évoluer les représentations et les stéréotypes liées à l'âge seront mises en œuvre.

Indicateur de suivi : taux d'accès à la formation des postier-ère-s de 45 ans et plus et de 55 ans et plus.

### II.3.3 Mobilité interne

Les parcours professionnels et les postes proposés en mobilité interne sont accessibles à tous les postier-ère-s sans considération de l'âge.

Les dispositifs précédemment évoqués, entretien senior, entretien de carrières, formation,..., sont les leviers mis à disposition des postier-ère-s afin que leur seconde partie de carrière s'inscrive dans une logique de poursuite du développement du parcours professionnel, des compétences et qualification.

Indicateur de suivi : nombre de mobilités fonctionnelles et/ou géographiques des postier-ère-s de 45 ans et plus.

### II.3.4 Promotion

La Poste affirme sa volonté de voir chaque postier-ère bénéficier d'au moins une promotion dans sa carrière et dans ce contexte, La Poste s'engage, sur la période de l'accord, à ce que tous les postier-ère-s de 53 ans et plus et n'ayant bénéficié d'aucune promotion à la date de la signature de l'accord soient mis en situation d'être promus avant leur départ à la retraite.

A partir de 45 ans, l'entretien senior permettra d'aborder les conditions d'un suivi individualisé mis en place par son manager et son RH de proximité afin de mettre en œuvre l'accompagnement et les moyens qui faciliteront l'atteinte de cet objectif d'évolution.

Indicateur de suivi : taux annuel de promotion par tranche d'âge.

9  
JPM  
AB  
ND  
ag  
DB

---

## II.4 L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, La Poste développe une politique qui vise à adapter les conditions de travail aux contraintes de l'âge.

Elle renforce à ce titre ses actions de prévention à tous les niveaux de l'entreprise.

### Conditions de travail

A partir de 55 ans, lors de l'entretien annuel d'appréciation, le manager abordera de manière systématique l'environnement et les conditions de travail du salarié senior, en vue, le cas échéant, de les adapter aux difficultés qu'il pourrait rencontrer.

Les adaptations de poste qui en découleraient seront définies en associant les médecins du travail. Elles feront l'objet d'un suivi collectif au sein du CHSCT concerné.

### Mission tutorale

Dans l'objectif de favoriser le transfert des compétences et de permettre aux postier-ère-s et contribuer à la réduction de la pénibilité de certaines fonctions pour les personnes en fin de carrière, ces derniers, dès lors qu'ils seront volontaires et disposeront des compétences et qualifications nécessaires à l'exercice de cette mission, seront prioritaires dans l'accompagnement tutoral de jeunes embauchés ou dans le cadre de la professionnalisation d'autres postier-ère-s (Cf. article III-3).

### Rapprochement du domicile

Pour les postier-ère-s de 55 ans et plus qui en feraient la demande, le rapprochement lieu de travail/lieu de domicile sera, dans la mesure des possibilités, recherché. Ce point fera l'objet d'une analyse systématique lors de la revue de personnels.

### Télétravail

Les seniors éligibles au télétravail, âgés de 55 ans et plus, peuvent bénéficier de la mesure prévue au troisième alinéa de l'article 2.4 de l'accord du 25 juin 2013 de façon à ce qu'ils puissent être 3 jours par semaine en moyenne en situation de télétravail sur la période de référence choisie (semaine ou mois).

---

## II.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS AU REGARD DE LA PENIBILITE

Pour faire suite à la loi du 09 novembre 2010 et des décrets de mars 2011 définissant les facteurs de risques professionnels et de pénibilité, La Poste a identifié les fonctions et les effectifs exposés à des facteurs de pénibilité tels que définis par le code du travail.

Au-delà de ce qui a déjà été engagé en la matière par La Poste, il est nécessaire de développer les actions visant à prévenir et compenser les situations de pénibilité et à l'accompagnement des postier-ère-s exposés à ces situations.

### Accompagnement de l'évolution professionnelle

La Poste souhaite développer ses actions pour accompagner l'évolution professionnelle des postier-ère-s exposés à des facteurs de pénibilité qui souhaitent s'orienter vers des fonctions ou activités à moindre contraintes au regard de la pénibilité.

L'accompagnement, par des parcours adaptés des réorientation/reconversion professionnelles des postier-ère-s exposés à la pénibilité, est une priorité. La Poste développera les formations à l'égard des postier-ère-s de 45 ans et plus (étant ou ayant été exposé à des facteurs de pénibilité pendant au moins 10 ans), en vue de leur permettre d'acquérir les compétences et qualifications nécessaires à la réalisation du projet de réorientation professionnelle.

dg AB ND  
DB SPA  
FJ

Ces actions pourront intégrer des périodes de découverte, d'immersion, de bilan de compétences, de formation théorique ainsi que des périodes pratiques visant à acquérir les compétences et qualifications adaptées à la fonction cible déterminée.

Les droits individuels de formation des postier-ère-s exposés à des facteurs de pénibilité bénéficieront d'un abondement de 10 %.

### **Mesures CET et PERCO**

CET : Afin de faciliter la constitution d'un capital temps pour les postier-ère-s seniors exposés à la pénibilité et de leur donner un levier supplémentaire pour gérer leur fin de carrière, un abondement spécifique au titre de la compensation de la pénibilité sera mis en place.

Ainsi, à partir de 45 ans, tout postier-ère dont le poste est exposé à la pénibilité bénéficiera d'un abondement de 25 % sur les jours portés à l'alimentation du CET, dès lors qu'ils demeurent au crédit de ce compte pendant une période d'un an minimum.

Cet abondement ne sera pas cumulatif à celui spécifique au travail en ZUS.

Les personnels de 45 ans et plus, exposés à la pénibilité et travaillant en ZUS, bénéficieront d'un abondement de 30 % de toute alimentation du CET, dès lors qu'elle demeure au crédit de ce compte pendant une période d'un an.

Enfin, les conditions d'abondement prévues à l'article 3.2.1. de l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 7 juillet 2000 sont aussi applicables aux postier-ère-s seniors exposés à un facteur de pénibilité, prévoyant notamment l'abondement de 20 % des jours épargnés pour la partie utilisée en temps dans le cadre de l'indemnisation d'un congé ou disponibilité sans solde ou sans traitement précédant un départ en retraite.

PERCO : La Poste offrira la possibilité de monétiser, à hauteur de 10 jours par an, hors congés annuels, les jours épargnés sur le CET par leur versement sur le PERCO, à tous les postier-ère-s.

Pour les postier-ère-s souhaitant constituer une épargne financière en vue de leur retraite, La Poste offrira la possibilité de monétiser les jours versés sur le CET par leur versement sur le PERCO à hauteur de 10 jours par an.

Pourront également être affectés au PERCO les abondements liés à l'exercice de fonctions exposées à des facteurs de pénibilité (ou exercées en ZUS).

La mise en œuvre de ces dispositions impliquera la conclusion d'un avenant aux accords PERCO et compte épargne temps.

### **Heures supplémentaires**

Les postier-ère-s de 55 ans et plus occupant une fonction exposée à des facteurs de pénibilité ne pourront effectuer des heures supplémentaires que sur la base du volontariat.

### **Suivi des actions et des mesures relatives à la pénibilité**

Compte-tenu des travaux en cours sur la pénibilité dans le cadre des différentes négociations engagées, sur l'organisation du travail et sur la santé au travail, les mesures prises dans ce cadre compléteront celles prévues au titre du présent accord.

Dans ce cadre, il est convenu qu'au cours du premier semestre de chaque année, un bilan des actions de toutes natures, de prévention et de réduction de la pénibilité mises en œuvre sera présenté au niveau de chaque CHSCT et dans chacune des CNSST.

JPA 11  
M AB dg DB  
ND

## II.6 L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

### II-6-1 Dispositifs d'aménagement d'activité pour les postier-ère-s seniors prenant en compte les facteurs de pénibilité

Afin de prendre en compte les situations des postier-ère-s exposés à des facteurs de pénibilité, La Poste a mis en place en 2013 dans le cadre de l'accord sur la qualité de vie au travail, un dispositif spécifique de temps partiel aménagé senior (TPAS) permettant de compenser l'exposition à la pénibilité.

Le principe de ce dispositif pour les métiers exposés à des facteurs de pénibilité sera reconduit durant toute la durée de l'accord.

Les modalités de mises en œuvre seront revues annuellement prenant en compte la situation démographique et économique de l'entreprise, ainsi que les évolutions législatives concernant les retraites. Les modalités feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

Pour l'année 2014, les modalités de mise en œuvre sont les suivantes :

#### a - pour les fonctionnaires

Il sera ouvert aux agents fonctionnaires en activité comptant au moins dix ans d'ancienneté à La Poste et exerçant une fonction comprenant des facteurs de pénibilité visés par la liste reprise en annexe 1 :

- dès 53 ans et demi pour les agents bénéficiaires du service actif ;
- dès 56 ans et demi pour les agents sédentaires.

#### b - pour les salariés en CDI

Pour les salariés de droit privé exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité le dispositif sera ouvert à 56 ans et demi.

Ce TPAS sera réservé aux salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée comptant au moins dix ans d'ancienneté à La Poste, et qui, à l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, réuniront la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. (*Cette condition sera appréciée avec une marge d'un trimestre*).

#### c - pour les postier-ère-s ayant exercé par le passé une fonction comportant des facteurs de pénibilité, aujourd'hui positionnés sur une autre fonction

Ces derniers pourront bénéficier du TPAS spécifique pour les seniors exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité, à la condition d'avoir effectivement exercé, pendant au moins 10 années au sein de La Poste une fonction figurant dans la liste jointe en annexe 1 ou une fonction dont le contenu était identique.

Les dénominations des fonctions et leur contenu ayant évolué dans le temps, l'appréciation de l'assimilation d'une fonction antérieure à une fonction de la liste figurant en annexe 1 sera du ressort du Directeur du NOD.

afg  
AB N D  
JB  
JPN  
B

## II-6-2 Dispositifs d'aménagement d'activité pour les postier-ère-s seniors non exposés à des facteurs de pénibilité

Un dispositif de temps partiel aménagé seniors est également ouvert, pour l'année 2014, aux catégories de personnel non exposées à des facteurs de pénibilité afin de favoriser les évolutions professionnelles et les parcours de carrière des postier-ère-s plus jeunes, exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité, qui souhaitent évoluer au sein de l'entreprise.

### a - pour les fonctionnaires

Pour tous les personnels fonctionnaires en activité comptant au moins quinze ans d'ancienneté et qui exercent une fonction autre que celles de la liste visée en annexe 1 relative aux facteurs de pénibilité, le dispositif de Temps Partiel Aménagé Senior sera ouvert :

- dès 54 ans et demi pour les agents bénéficiaires du service actif ;
- dès 58 ans et demi pour les agents sédentaires.

### b - pour les salariés en CDI

Pour les salariés de droit privé, le dispositif sera ouvert à 58 ans et demi.

Ce TPAS sera réservé aux salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée comptant au moins 10 ans d'ancienneté à La Poste, et qui, à l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, réuniront la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. *(Cette condition sera appréciée avec une marge d'un trimestre.)*

## II-6-3 – Dispositif spécial aménagé pour tous les postier-ère-s de plus de 59 ans

Les postier-ère-s de 59 ans, fonctionnaires de grade sédentaire et salariés en CDI, bénéficieront pour l'année 2014 d'une possibilité de choix supplémentaire dans la façon d'exercer leur activité aménagée avec :

- une durée d'activité opérationnelle égale au deux tiers de la durée restant à couvrir jusqu'à la fin du dispositif et avec une activité opérationnelle équivalente à 2/3 de temps ;
- un abondement de la rémunération versée pendant toute la durée du dispositif sous forme d'une indemnité complémentaire égale à 10 % d'une rémunération temps plein.

## II-6-4 – Appui à la retraite des fonctionnaires bénéficiant du service actif

Une allocation spéciale de fin de carrière est ouverte sur l'année 2014 aux agents fonctionnaires bénéficiaires du Service Actif, âgés de 56 à 59 ans, qui prennent leur retraite sans avoir bénéficié d'un dispositif aménagé de temps partiel senior ou d'un dispositif antérieur équivalent de type EGFA.

Cette allocation leur permet de bénéficier, en cas de départ en retraite, d'un accompagnement de La Poste en fonction du barème actualisé figurant en annexe 4.

Le barème de l'allocation spéciale de fin de carrière est également applicable en 2014 aux agents fonctionnaires parents de trois enfants ou aux agents fonctionnaires parents d'un enfant handicapé (invalidité égale ou supérieure à 80 %) qui feront valoir leur droit à départ anticipé en retraite au cours de cette même année.

JPN

13

AB dg DB  
ND

## II-6-5 -Dispositions communes aux quatre dispositifs

Ces quatre dispositifs seront ouverts pour toute l'année 2014 dans l'ensemble des services de La Poste. Leur mise en œuvre sera précisée dans des BRH qui seront publiés dans un délai de 15 jours suivants la signature du présent accord.

## II-6-6- Dispositions communes aux dispositifs aménagés d'activité

Les modalités particulières des dispositifs de temps partiel aménagé seniors figurent en annexe 3. Les périodes d'activité opérationnelles à mi-temps afférentes à chaque dispositif en fonction de l'âge d'entrée dans le dispositif sont précisées dans les tableaux de l'annexe 3.

Pour les salariés, l'octroi d'un dispositif aménagé d'activité impliquera la conclusion d'un avenant de passage à temps partiel pour une durée déterminée.

Les bénéficiaires d'un dispositif Temps Partiel Aménagé Senior amenés à prendre leur retraite avant 61 ans au titre des "carrières longues", bénéficieront d'une réduction de six mois de la période d'activité opérationnelle indiquée en Annexe 3.

Il est rappelé que durant la période d'activité opérationnelle, les postier-ère-s en TPAS, conservent le bénéfice de leur rémunération variable sur la base d'un prorata temporis.

Une indemnité d'appui à la fin de carrière complètera la rémunération des postier-ère-s seniors ayant opté pour un dispositif aménagé d'activité.

Le barème de cette indemnité est fixé en fonction de la date choisie pour la fin du dispositif et de la situation vis-à-vis de la retraite, dans les conditions actualisées fixées en annexe 2.

---

## II-7 ENGAGEMENT CITOYEN, MECENAT DE COMPETENCES OU ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Afin de favoriser l'engagement citoyen, l'engagement solidaire ou le mécénat de compétences, La Poste réfléchira à la mise en place d'un dispositif spécifique pour les postier-ère-s de plus de 60 ans souhaitant s'engager dans ou auprès des associations partenaires de La Poste.

Dans l'immédiat, il sera recherché une modalité de mise en œuvre dans le cadre du temps partiel aidé senior. Les caractéristiques seront spécifiques et destinées à répondre aux besoins propres de ce type d'activité et être utile aux associations.

## CHAPITRE III - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

---

### III.1 TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences est une contribution essentielle à l'équilibre inter-générationnel dans l'entreprise.

Dans le contexte de La Poste, marqué à la fois par une ancienneté moyenne élevée des postier-ère-s et un enjeu important en matière de recrutements en CDI, formation en alternance et accueil de stagiaires, il est nécessaire de renforcer la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise.

Cette transmission des savoirs et des compétences par un tuteur, un référent ou encore un maître de stage recouvre différents rôles essentiels en matière d'intégration et de formation.

lg  
AB ND  
JB TP  
M

Pour les nouveaux embauchés, ou les nouveaux entrants dans une fonction à fort enjeu comme celle de manager, le référent, par la transmission de ses savoirs et de ses compétences, participe à l'accueil du nouvel embauché, l'accompagne dans la découverte de son environnement professionnel, dans sa prise de poste et facilite son intégration.

Dans ce cadre, les compétences et savoirs à transmettre seront identifiés par l'entreprise au regard de la fonction pourvue, des caractéristiques de l'environnement de travail et des besoins particuliers du nouveau recruté.

S'agissant de la formation en alternance, le maître d'apprentissage ou le tuteur, par la transmission de ses savoirs et de ses compétences, contribue aussi à l'acquisition des compétences professionnelles visées. Il transmettra son expérience et contribuera à faire acquérir les comportements professionnels nécessaires à l'exercice du métier tout en laissant un espace d'initiative et d'autonomie au jeune. Il sera partie prenante à la relation avec les organismes de formation et, le cas échéant, avec les organismes chargés du suivi professionnel personnalisé du jeune. Il analysera l'activité et contrôlera les acquis professionnels.

### III.2 DEVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES A LA POSTE

La Poste développera la transmission des savoirs et des compétences sous ses différentes formes en posant le cadre de cette transmission.

- La transmission des savoirs et des compétences est une activité effectuée sur la base du volontariat.
- Elle concernera des postier-ère-s expérimentés dans le métier qu'ils exercent, disposant des qualités pédagogiques requises et ayant une ancienneté significative à La Poste. Les seniors dans l'entreprise sont les plus à même de réunir ces conditions et constituent de ce fait la population cible des tuteurs, des référents et des maîtres de stage.
- La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée durant le temps de travail.
- Le tuteur disposera du temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission, qui devra être préalablement défini avec son manager.
- Un guide sera remis afin de faciliter cette transmission des savoirs et des compétences.
- S'agissant plus particulièrement du tuteur :
  - Il est formé à sa mission ;
  - Un tuteur accompagnera simultanément au plus deux personnes ;
  - L'activité du tuteur doit être reconnue dans son poste de travail notamment à travers la fixation des objectifs et l'appréciation des résultats. Le cas échéant, la fiche de poste est personnalisée pour tenir compte de l'activité confiée en matière de tutorat ;
  - Le tuteur dans sa mission met en œuvre des compétences spécifiques qui pourront être reconnues dans son parcours professionnel. Sa formation en tant que tuteur et l'exercice de cette mission constituent une expérience professionnelle à part entière valorisable dans le cadre de son évolution ;
  - L'activité de tutorat sera spécifiquement intégrée dans les objectifs individuels du postier-ère concerné et reconnue au travers du dispositif de rémunération variable dont il bénéficie.

La Poste développera un parcours de formation certifiant pour les tuteurs. Ce certificat sera pris en compte et valorisé (validation d'unité de compétences) dans les dossiers de candidature à une promotion par voie de Reconnaissance des Acquis Professionnels ou par voie de Reconnaissance du Potentiel Professionnel.

La charte du tutorat de La Poste est annexée au présent l'accord (cf. annexe 5).

Indicateur de suivi : nombre de tuteurs formés tous les ans.

---

### III.3 DESIGNATION DE TUTEUR, REFERENT, MAITRE DE STAGE

La Poste s'engage à désigner pour chaque nouvel embauché, quel que soit son statut, un postier-ère en charge de son intégration ou de son tutorat :

- Le manager pour les embauches en CDI. Chaque fois que possible, un pair, référent dans son métier et ancien d'au moins 5 ans dans sa fonction, pourra accompagner le nouvel embauché dans son intégration ;
- Le tuteur pour les embauches en alternance et emplois d'avenir ;
- Le référent pour les nouveaux managers ;
- Le maître de stage pour les stagiaires.

Il est choisi par le manager parmi les postier-ère-s qui se sont portés volontaires et dans les conditions identifiées précédemment. Le manager hiérarchique reste le seul responsable de la bonne intégration du nouveau postier-ère.

La Poste poursuivra la désignation des tuteurs nécessaires au suivi des contrats d'alternance comme des contrats en emploi d'avenir et veillera à leur formation.

---

### III.4 - ORGANISATION DE LA DIVERSITE DES EQUIPES DE TRAVAIL

La Poste veillera à organiser les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés seniors avec des jeunes embauchés afin que les échanges, les partages et les enrichissements inter-générationnels puissent être facilités.

---

### III.5 TRANSMISSION DES SAVOIRS INTER-GENERATIONNEL AU SEIN DE L'ACADEMIE DES SAVOIRS.

Afin de donner à tous les mêmes chances de développement professionnel et notamment aux agents des premiers niveaux de qualification, La Poste créera une Académie des Savoirs qui aura pour finalité de développer les compétences clés, compétences indispensables au développement et à la construction de tout projet professionnel.

Cette Académie offrira la possibilité de consolider et de développer les compétences liées aux expressions orale et écrite, à l'analyse et la synthèse de documents, à la maîtrise des nouvelles technologies de l'information, à la bureautique, au numérique, à la qualité de service clientèle, à la connaissance du Groupe... .

Ces formations seront transversales à La Poste et, par conséquent, une opportunité de partage et de lien social.

Cette Académie sera également un levier de mise en œuvre du transfert des compétences entre génération.

Lg AB ND 5PM M

## CHAPITRE IV - DUREE, SUIVI, REVISION, PUBLICITE, DEPOT

### IV.1 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain des dépôts prévus par le Code du Travail et cessera de produire effet le 31/12/2015. A son terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

### IV.2 - SUIVI

Les engagements souscrits dans le présent accord s'apprécient sur l'ensemble du périmètre de La Poste SA. Un suivi annuel est opéré dans le cadre d'une commission de suivi réunissant les signataires de l'accord.

Chaque année un document d'évaluation relatif à la mise en œuvre du présent accord sera présenté dans cette instance.

Ce document comporte :

- une actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place prévus par l'accord ;
- l'évaluation du niveau de réalisation des actions prévues dans l'accord ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Ce document sera adressé chaque année à la DIRECCTE par lettre recommandée avec avis de réception.

### IV.3 - REVISION

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 et suivant du Code du travail. Des avenants pourront ainsi être négociés et signés.

### IV.4 - PUBLICITE

Le présent accord sera présenté à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à La Poste. Il fera l'objet d'une mise à disposition des salariés via l'intranet RH. De même un dispositif de communication à destination de chaque postier-ère sera mis en place.

### IV.5 - DEPOT

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par ailleurs, seront adressés à la DIRECCTE de Paris :

- deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- le bordereau de dépôt.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

SRM 17  
AB Lg  
ND J DB

Paris, le 22 JAN. 2014

**Pour La Poste**

La Directrice Générale Adjointe  
Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe La Poste

**Sylvie FRANCOIS**

**Pour les organisations syndicales**

Fédération nationale des salariés du secteur des  
Activités Postales et de Télécommunication  
(FAPT - CGT)

Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires  
et Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière  
de la Communication  
Postes et Télécommunications (FO-COM)

Robert  
Deme'

Fédération Communication Conseil Culture  
(F 3 C - CFDT)

Alain Barault

Fédération CFTC des Postes et des  
Télécommunications (CFTC - P/T)

Jean-Philippe Hallek

CGC Groupe La Poste / UNSA - Postes

Luc GIRODIN  
UNSA

**ANNEXE 1 : RAPPELS DES FONCTIONS DE LA POSTE EXPOSEES A UN OU PLUSIEURS FACTEURS AU-DELA DES SEUILS DEFINIS PAR LA REGLEMENTATION ET LES NORMES DE PENIBILITE**

**1 Courrier**

<b><u>PDC PPDC</u></b>
Facteurs, FE, FQ, Agent Courrier
<b><u>PIC</u></b>
Agent de production, Pilote de production, Cariste
<b><u>Philaposte</u></b>
Agent Imprimerie
<b><u>Cadres travaillant la nuit</u></b>

**2 Coliposte**

<b><u>PFC</u></b>
Agent de secteur en PFC et ADS expert, Agent de traitement Colis en PFC et ATM confirmé, Chef d'équipe, Technicien de maintenance
<b><u>ACP</u></b>
Chef d'équipe, Animateur qualité, Opérateur Colis

ADS : Agent de secteur

ATM confirmé : Agent de traitement monocolis

**3 Services Financiers**

<b><u>TECHNIQUE ET INFORMATIQUE</u></b>
IRT
<b><u>LOGISTIQUE</u></b>
Gestionnaire logistique
<b><u>COURRIER DOCUMENTS</u></b>
Gestionnaire Courrier
<b><u>EDITIQUE</u></b>
Gestionnaire de fabrication de documents

IRT : Informatique, Réseau, Téléphonie

SPN  
 AB dg M  
 ND 5n

#### 4 TRANSVERSE

<b>DAPO</b>
-------------

Agent logistique cariste
--------------------------

<b>DISIT</b>
--------------

Pilote d'exploitation hyperviseur réseau
--

dg DS AS ND M

## ANNEXE 2 : INDEMNITE COMPLETANT LE TPAS

Si les conditions sont réunies, l'indemnité complétant le dispositif est payée en une seule fois, au cours du mois suivant la mise en retraite de l'intéressé. Cette indemnité est soumise à cotisations sociales et est imposable.

L'indemnité est modulée en fonction de la date de fin du dispositif (cf. tableaux ci-dessous) et en fonction du nombre d'annuités retenues pour le calcul de la pension.

A cet égard, il est précisé que le nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension comprend le total des services et bonifications pris en compte pour le calcul de la pension c'est-à-dire :

- services accomplis à La Poste ou dans une autre administration;
- services militaires;
- bonification éventuelles ;
- durées d'assurances tous régimes.

Barème classe I				
nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	15 000 €	7 500 €	3 750 €	1 870 €
35	13 900 €	7 000 €	3 500 €	1 800 €
36	11 600 €	5 800 €	2 900 €	1 500 €
37	10 400 €	5 200 €	2 600 €	1 300 €
38	9 300 €	4 700 €	2 400 €	1 200 €
39	4 700 €	2 400 €	1 200 €	600 €
40	2 400 €	1 200 €	600 €	300 €
41 et plus	1 200 €	600 €	300 €	200 €

\*pas d'indemnité au-delà de cette date

nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension	Barème classe II			
	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	19 000 €	9 500 €	4 750 €	2 370 €
35	16 800 €	8 400 €	4 200 €	2 100 €
36	14 600 €	7 300 €	3 700 €	1 900 €
37	12 300 €	6 200 €	3 100 €	1 600 €
38	11 200 €	5 600 €	2 800 €	1 400 €
39	6 800 €	3 400 €	1 700 €	900 €
40	3 400 €	1 700 €	900 €	500 €
41 et plus	1 700 €	900 €	500 €	300 €

\*pas d'indemnité au-delà de cette date

lg DB AB up SPN  
M

<b>Barème classe III</b>				
nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	23 000 €	11 500 €	5 750 €	2 870 €
35	19 800 €	9 900 €	5 000 €	2 500 €
36	17 600 €	8 800 €	4 400 €	2 200 €
37	15 400 €	7 700 €	3 900 €	2 000 €
38	13 200 €	6 600 €	3 300 €	1 700 €
39	8 800 €	4 400 €	2 200 €	1 100 €
40	3 900 €	2 000 €	1 000 €	500 €
41 et plus	2 000 €	1 000 €	500 €	300 €

\*pas d'indemnité au-delà de cette date

<b>Barème classe IV</b>				
<b>nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension</b>	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	28 000 €	14 000 €	7 000 €	3 500 €
35	24 800 €	12 400 €	6 200 €	3 100 €
36	21 600 €	10 800 €	5 400 €	2 700 €
37	18 400 €	9 200 €	4 600 €	2 300 €
38	16 200 €	8 100 €	4 100 €	2 100 €
39	10 800 €	5 400 €	2 700 €	1 400 €
40	4 900 €	2 500 €	1 300 €	700 €
41 et plus	2 500 €	1 300 €	700 €	400 €

\*pas d'indemnité au-delà de cette date

*Lg DB AB SPM  
NA M*

### ANNEXE 3 : TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIORS

#### AGES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET REPARTITION DES PERIODES D'ACTIVITE POUR LES AGENTS OCCUPANT DES FONCTIONS EXPOSEES A DES FACTEURS IMPORTANTS DE PENIBILITE

	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle à 50% et d'activité conseil à 20%	Période d'activité conseil à 70%
Personnels relevant de la catégorie active	55 ans et demi	6 mois	Durée restante
	54 ans et demi	8 mois	Durée restante
	53 ans et demi	12 mois	Durée restante
Personnels relevant de la catégorie sédentaire	60 ans et demi	6 mois	Durée restante
	59 ans et demi	8 mois	Durée restante
	58 ans et demi	12 mois	Durée restante
	57 ans et demi.	15 mois	Durée restante
	56 ans et demi	18 mois	Durée restante

#### AGES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET REPARTITION DES PERIODES D'ACTIVITE POUR LES AUTRES AGENTS

	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle à 50% et d'activité conseil à 20%	Période d'activité conseil à 70%
Personnels relevant de la catégorie active	55 ans et demi	6 mois	Durée restante
	54 ans et demi	8 mois	Durée restante
Personnels relevant de la catégorie sédentaire	60 ans et demi	6 mois	Durée restante
	59 ans et demi	8 mois	Durée restante
	58 ans et demi	12 mois	Durée restante

NOTA : A titre exceptionnel, l'accès au dispositif peut également être autorisé dès 57 ans et 4 mois par décision du Directeur du NOD lorsque la situation particulière de l'emploi au niveau local rend possible cette extension d'ouverture.

JPM 25  
 M  
 AB  
 ND  
 JB

**AGES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET REPARTITION DES PERIODES D'ACTIVITE POUR LE DISPOSITIF SPECIAL AMENAGE POUR LES POSTIER-ÈRE-S DE PLUS DE 59 ANS**

	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle à 67% et d'activité conseil à 33%	Période d'activité conseil à 70%
Personnels relevant de la catégorie sédentaire	59 ans	2/3 de la durée complète du dispositif	Durée restante

**AGES MAXIMUM D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET AGES MAXIMUM DE FIN DE DISPOSITIF**

- Personnels relevant de la catégorie sédentaire:

L'entrée en 2014 dans le dispositif peut s'effectuer au plus tôt à partir de 56 ans et demi et au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du 60<sup>ème</sup> anniversaire et demi.

- Personnels relevant de la catégorie active:

L'entrée dans le dispositif peut s'effectuer au plus tôt à partir de 53 ans et demi et au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du 55<sup>ème</sup> anniversaire et demi.

L'âge maximum de fin du dispositif est fixé par les tableaux ci-après pour les entrées dans le dispositif prenant effet en 2014:

	Année de naissance	Age maximum de fin de dispositif*
Personnels relevant de la catégorie active	1959	56 ans et 11 mois
	1960	57 ans et 4 mois
	1961	57 ans et 4 mois
Personnels relevant de la catégorie sédentaire	1954	61 ans et 11 mois
	1955	62 ans et 4 mois
	1956	62 ans et 4 mois
	1957	62 ans et 4 mois
	1958	62 ans et 4 mois

*\*pour les agents bénéficiaires des carrières longues, l'âge maximum de fin de dispositif est déterminé selon l'âge fixé par la loi pour bénéficier du départ anticipé.*

*Ly DB AB SPN  
ND M*

## ANNEXE 4 : ALLOCATION SPECIALE DE FIN DE CARRIERE

L'allocation Spéciale de Fin de Carrière reste ouverte sur l'année 2014 aux agents fonctionnaires bénéficiaires du Service Actif qui prennent leur retraite sans avoir bénéficié d'un dispositif aménagé de temps partiel sénior ou dispositif antérieur équivalent de type Egfa.

Le barème de l'allocation spéciale de fin de carrière est également applicable en 2014 aux agents fonctionnaires parents de trois enfants ou aux agents fonctionnaires parents d'un enfant handicapé qui feront valoir leur droit à départ anticipé en retraite au cours de cette même année aux âges considérés.

Elle leur permet de bénéficier en cas de départ en retraite, d'un accompagnement de La Poste en fonction du barème ci-dessous:

Nombre de trimestres manquants par rapport à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein	Départ en retraite l'année des 56 ans	Départ en retraite l'année des 57 ans	Départ en retraite l'année des 58 ans	Départ en retraite l'année des 59ans
12 Trim.	40 000 €	29 900 €	20 000 €	9 900 €
11 Trim.	35 000 €	26 100 €	17 400 €	8 600 €
10 Trim.	30 000 €	22 500 €	14 900 €	7 400 €
.9 Trim.	25 000 €	18 700 €	12 400 €	6 100 €
.8 Trim.	20 000 €	14 900 €	9 900 €	4 900 €
.7 Trim.	17 400 €	13 100 €	8 600 €	4 300 €
.6 Trim.	14 900 €	11 200 €	7 400 €	3 700 €
.5 Trim.	12 400 €	9 300 €	6 100 €	3 000 €
1 à 4 Trim.	3 400 €	1 700 €	1 100 €	600 €
.0 Trim.	0 €	0 €	0 €	0 €

L'indemnité est modulée en fonction de la date de départ choisie par l'intéressé et de la durée d'assurance manquante pour l'obtention d'une pension à taux plein.

A cet égard, il est précisé que le nombre de trimestres retenus pour le calcul du taux de pension comprend le total des services et bonifications pris en compte pour le calcul de la pension c'est-à-dire :

- services accomplis à La Poste ou dans une autre administration;
- services militaires;
- bonifications éventuelles ;
- autres durées d'assurances tous régimes.

JPM 27  
 AB  
 LD  
 DB

## ANNEXE 5- CHARTE DU TUTORAT A LA POSTE

La transmission des savoirs et des compétences est une contribution essentielle à l'équilibre inter générationnel dans l'entreprise et le tutorat, dans ses diverses modalités d'application, en est un des leviers essentiels.

### 1. Définition du tutorat

Le tutorat est la mise en œuvre d'une relation formalisée d'accompagnement par un professionnel reconnu et missionné, « le tuteur », d'une autre personne en situation de formation, « le tuteuré », pour l'amener à atteindre un niveau de compétence et de savoir préalablement défini.

Deux grands types de tutorats existent à La Poste : le tutorat d'intégration et le tutorat de formation.

Le tutorat d'intégration a pour objectif d'accueillir et d'intégrer dans l'entreprise les personnels nouvellement recrutés ou d'accompagner un postier-ère-ère dans la prise de nouvelles fonctions.

Le tutorat de formation permet d'accompagner un postier-ère, ou un jeune en formation, dans le cadre d'une formation diplômante, qualifiante ou certifiante.

Le tutorat de formation est particulièrement mis en œuvre dans le cadre de l'accueil en formation en alternance dans l'entreprise de jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ou d'emploi d'avenir.

### 2. Les missions du tuteur

Le tuteur à La Poste peut exercer tout ou partie des missions suivantes en fonction des attendus de la mission tutorale confiées et de ses modalités d'organisation.

#### Accueillir et informer

- Accueillir et faciliter l'intégration de la personne tuteurée.
- Ecouter, informer, conseiller et guider la personne tuteurée.

#### Montrer, expliquer, transmettre

- Transmettre son expérience et contribuer à faire acquérir les comportements professionnels nécessaires à l'exercice du métier.
- Suivre le déroulement de la formation sur le terrain de la personne tuteurée.
- Assurer la liaison avec les services ou organismes chargés du suivi de la formation.

#### Apprécier, évaluer

- Participer aux opérations de sélection conduisant au recrutement des personnes à tutorer.
- Analyser l'activité et contrôler les acquis professionnels de la personne tuteurée.
- Participer aux entretiens de bilan, en cours et en fin de formation, et/ou au jury de formation.

Le tuteur est un professionnel reconnu dans le domaine des savoirs et des compétences à transmettre. Plus particulièrement dans le cas d'un tutorat de formation, l'expérience du tuteur est examinée avec attention.

La transmission des savoirs et des compétences est une activité effectuée sur la base du volontariat.

lg  
DB  
AS  
SPM  
alq m

Il prévoit d'occuper sa fonction durant toute la durée de la mission tutorale qui lui est confiée.

Il est susceptible d'accompagner au plus deux personnes.

Le tuteur est choisi par le manager parmi les postier-ère-ères qui se sont portés volontaires et dans les conditions identifiées précédemment, et notamment parmi la population des seniors désirant transmettre leurs compétences.

### **3. Conditions d'exercice de la mission du tuteur**

La transmission des savoirs et des compétences est réalisée durant le temps de travail.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission, qui doit être préalablement défini avec son manager.

Dès lors qu'une mission tutorale est confiée à un postier-ère, elle doit être reconnue notamment à travers la fixation des objectifs individuels spécifiques et l'appréciation des résultats du postier-ère concerné.

Les conditions de réalisation opérationnelles de la mission tutorale sont préalablement fixées entre le tuteur et son manager.

### **4. Formation et accompagnement du tuteur**

Le tuteur dans sa mission met en œuvre des compétences spécifiques qui pourront être reconnues dans son parcours professionnel. Sa formation en tant que tuteur et l'exercice de cette mission constituent une expérience professionnelle à part entière, valorisable dans le cadre de son évolution.

Les tuteurs à La Poste bénéficient d'une formation.

Ces formations peuvent être adaptées au contexte ou à la personne tutorée. Par exemple, La Poste propose des formations de tuteur de jeunes en alternance ou de jeunes en Emplois d'Avenir ou encore des formations pour tuteur débutant, pour tuteur expérimenté ou encore pour tuteur commercial. Ces formations peuvent être internes ou externes.

Les managers amenés à mettre en œuvre un tutorat peuvent bénéficier eux-aussi d'une formation ; par exemple, la formation interne « Mettre en œuvre le tutorat dans mon établissement ».

Les tuteurs bénéficiant du parcours de formation certifiant de tuteur pourront voir ce certificat pris en compte et valorisé (validation d'unité de compétences) dans les dossiers de candidature à une promotion par voie de Reconnaissance des Acquis Professionnels ou par voie de Reconnaissance du Potentiel Professionnel.

# Contrats de Génération Diagnostic Juniors/Seniors

Plénière du mercredi 10 juillet 2013

DRHRS



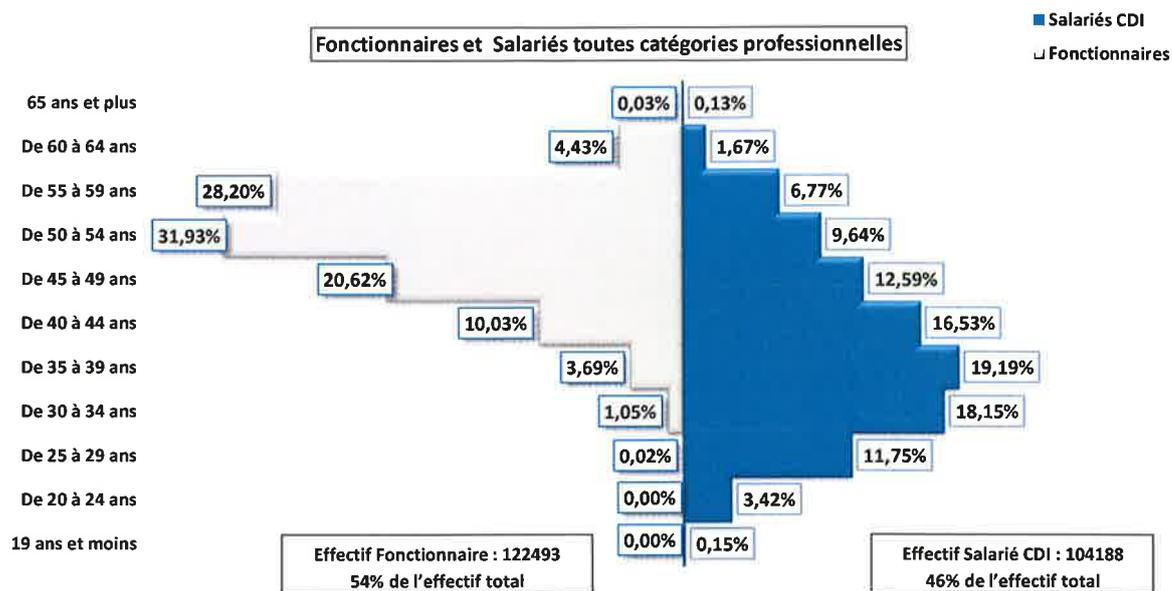
LE GROUPE LA POSTE

dg AB JPA  
DB ND M

## Pyramide des âges 2012

- Pourcentage de la population salariée et fonctionnaire dans chaque tranche d'âge :

Exemple : en 2012, 31,93% de l'effectif fonctionnaire est situé entre 50 et 54 ans.

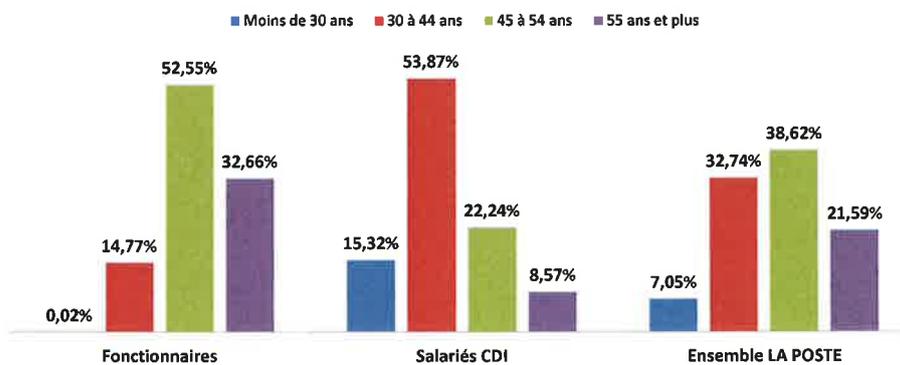


2

Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

## Effectifs 2012 par tranches d'âge



Evolution de la part des 55 ans et plus :

2010	2011	2012
16,15%	18,71%	21,59%

3

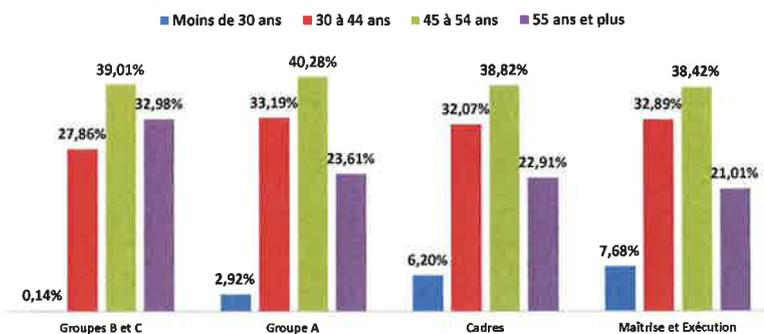
Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

SPM 31  
AB  
ND  
DB

## Effectifs 2012 par Catégories professionnelles

- % de chaque tranche d'âge par catégories professionnelles :



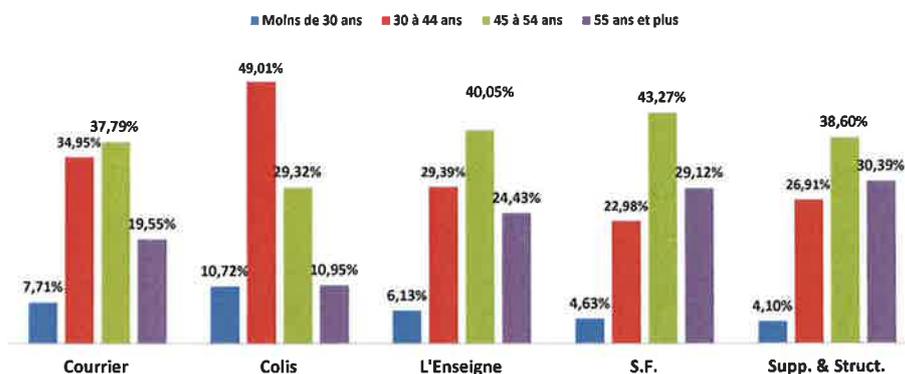
AGES MOYENS			
	FONCTIONNAIRES	SALARIES	ENSEMBLE
Groupes B et C	51,1	46,1	49,9
Groupe A	51,7	40,4	47,2
Cadres	51,4	36,7	46,3
Maîtrise et Exécution	50,9	40,0	45,6

4 | Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

## Effectifs 2012 par Métiers

- % de chaque tranche d'âge par Métier :



AGE MOYEN				
COURRIER	COLIS	L'ENSEIGNE	SERVICES FINANCIERS	SUPPORTS ET STRUCTURES
45,2	41,8	46,8	48,4	48,2

5 | Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

dg AB  
DB  
IPN  
ND  
①

## Recrutements CDI 2012

● **Pyramide des recrutements par genre :**

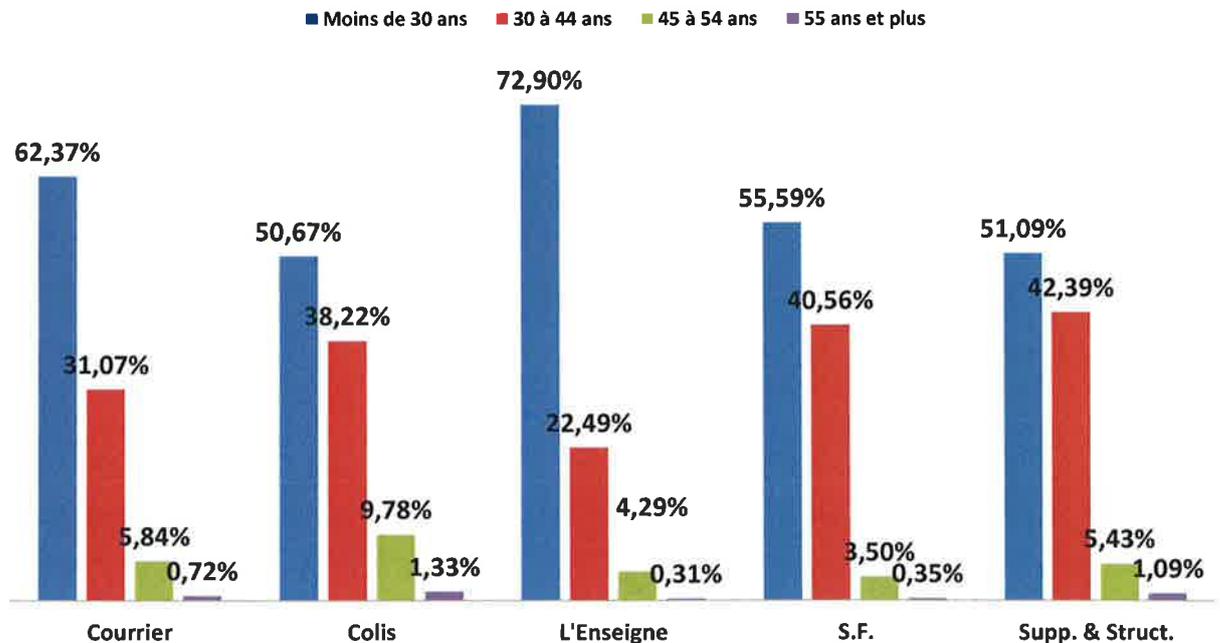
Exemple : 31,17% de l'effectif féminin recruté est situé entre 20 et 24 ans.



AGE MOYEN DES PERSONNES RECRUTEES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE				
MAITRISE ET EXECUTION	CADRES	GROUPE A	GROUPE B ET C	TOTAL
28,4	29,1	33,7	43,1	29

## Recrutements CDI 2012 par métiers

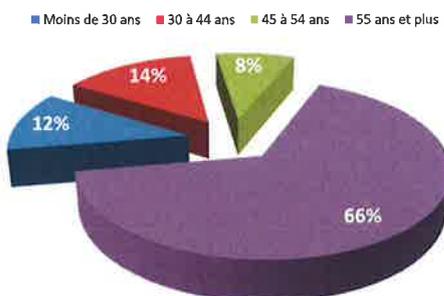
● **Répartition des recrutements par âge et métier**



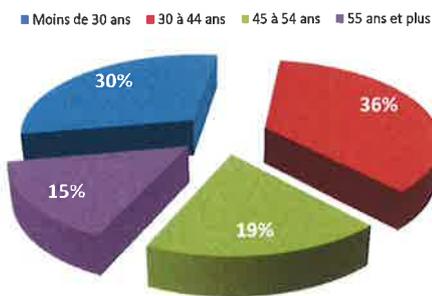
33  
 JPM  
 AB  
 ND  
 JB

## Départs définitifs 2012

- Départs par tranches d'âge, tous motifs :  
7762 départs



- Départs par tranches d'âge, hors retraites :  
2292 départs



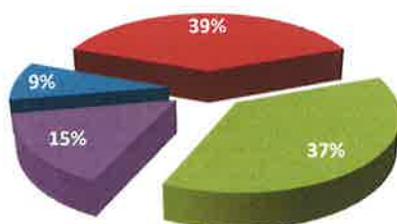
Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

## Promotions 2012

- Répartition des promotions par tranches d'âge : sur 15465 promotions en 2012

Moins de 30 ans 30 à 44 ans 45 à 54 ans 55 ans et plus



- Taux de promotion par tranches d'âge :

Moins de 30 ans 30 à 44 ans 45 à 54 ans 55 ans et plus Global La Poste

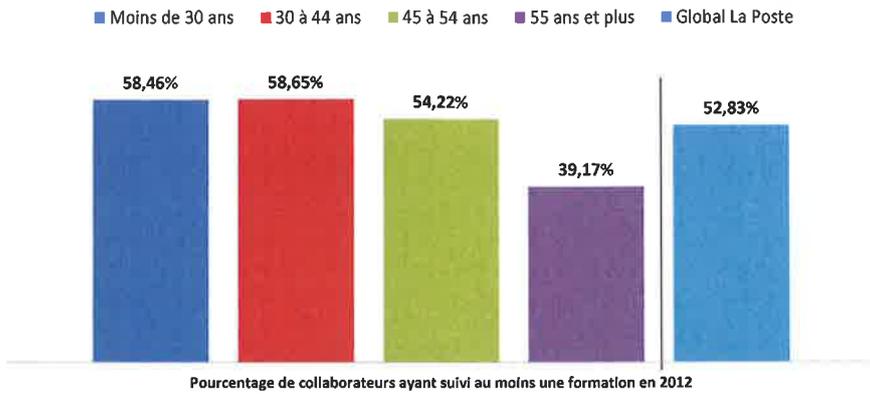


Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

*Lg DA AS SPN  
ND M*

## Formation 2012



10

Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

## Alternance

CONTRATS D'ALTERNANCE CONCLUS EN 2012			
	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	TOTAL
Contrats d'apprentissage	2235	40	2275
Contrats de professionnalisation	1505	1673	3178
<b>TOTAL</b>	<b>3740</b>	<b>1713</b>	<b>5453</b>

11

Direction des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales

LE GROUPE LA POSTE

SPM 35  
AB  
ND  
DB