

**ACCORD RELATIF A
L'INSERTION DES JEUNES
ET
L'EMPLOI DES SENIORS**

| | |
|--|----|
| PRÉAMBULE | 3 |
| I - DIAGNOSTIC INTER-GENERATIONNEL..... | 3 |
| II - TRANCHE D'ÂGE DES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD | 4 |
| CHAPITRE I - UNE POLITIQUE RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI | 4 |
| I.1 LES OBJECTIFS CHIFFRÉS DE RECRUTEMENT EN CDI..... | 4 |
| I.2 LA POLITIQUE D'ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION) | 5 |
| I.3 LA POLITIQUE DE STAGE | 5 |
| I.4 UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION ADAPTEE | 6 |
| I.5 LE PARCOURS D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS EN CDI..... | 6 |
| I.6 LES AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EMBAUCHÉS..... | 7 |
| CHAPITRE II - L'EMPLOI, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SENIORS | 7 |
| II.1 RECRUTEMENT | 7 |
| II.2 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS..... | 8 |
| II.3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE | 8 |
| II.4 L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | 9 |
| II.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS AU REGARD DE LA PENIBILITE | 10 |
| II.6 L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE..... | 11 |
| II-7 ENGAGEMENT CITOYEN, MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES OU ENGAGEMENT SOLIDAIRE..... | 14 |
| II-8 FONCTIONNAIRES TITULAIRES D'UN GRADE DE RECLASSEMENT | 14 |
| CHAPITRE III - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES | 15 |
| III.1 TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES | 15 |
| III.2 DÉVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES À LA POSTE..... | 15 |
| III.3 DÉSIGNATION DE TUTEUR, RÉFÉRENT, MAÎTRE DE STAGE..... | 16 |
| III.4 - ORGANISATION DE LA DIVERSITÉ DES EQUIPES DE TRAVAIL..... | 17 |
| III.5 TRANSMISSION DES SAVOIRS INTER-GÉNÉRATIONNEL | 17 |

PRÉAMBULE

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 Poste et la CFDT, FO, CFTC et CGC-UNSA ont signé le 22 Janvier 2014 un premier accord portant sur le « contrat de génération », couvrant les années 2013, 2014 et 2015.

Au terme de cet accord, un diagnostic intergénérationnel a été partagé le 04 mai 2016 avec les organisations syndicales sur la base des données 2015. Il a permis d'analyser la structure démographique de La Poste qui se caractérise par une part importante et croissante de seniors dans ses effectifs sous l'effet de l'élévation régulière de l'âge de départ en retraite, par des volumes de départs à la retraite significatifs dans les années à venir et par la nécessité d'accompagner la transformation de La Poste.

Ce contexte donne par conséquent tout son sens au renouvellement d'un accord portant tant sur l'implication de La Poste dans la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi, que sur l'accompagnement des seniors dans le développement de leur carrière et sur le développement des liens intergénérationnels.

Le présent accord traduit l'importance qu'accorde La Poste à la mise en œuvre 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 et ce, tout au long de la vie professionnelle.

I - DIAGNOSTIC INTER-GENERATIONNEL

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 en particulier sur la pyramide des âges, sur l'évolution des âges et anciennetés moyennes, sur l'insertion des jeunes (recrutements, formations en alternance, stages), sur l'emploi des seniors, leur formation, leur promotion, les départs en retraite, sur l'accès à la formation, à la promotion et à la mobilité par tranches d'âges.

Ce diagnostic a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales le 04 mai 2016 et est annexé au présent accord (annexe X).

II - TRANCHE D'ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES 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 50 ans** ~~ou au moins 55 ans en fonction de la nature des mesures.~~

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

Favoriser l'insertion 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 formation et de recrutement en faveur des jeunes. Elle mène une politique volontariste en matière d'alternance. 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 CHIFFRÉS DE RECRUTEMENT EN CDI

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 ayant réalisé une formation par alternance au sein de La Poste ou ayant exercé en contrat à durée déterminée au sein de La Poste.

Toute personne ayant exercé une fonction à La Poste, à travers un ou plusieurs CDD, verra sa candidature examinée de manière prioritaire lors du recours au recrutement externe sur la même fonction. Pour ces recrutements, lorsque la personne embauchée en CDI a exercé en CDD à La Poste dans les douze derniers mois précédant son embauche en CDI, l'ancienneté **contractuelle** reprise correspondra au cumul des durées effectives de tous les CDD effectués au sein de La Poste.

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 genres ;
- nombre de CDI issus de contrats d'alternance - nombre de CDI issus de CDD.

1.2 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, 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 2016 - 2017 - 2018, 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. Chapitre III : transmission des savoirs et des compétences).

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 genres ;
- 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.3 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.

Ces stages auront pour seule finalité d'accompagner le jeune dans son cursus pédagogique et s'inscriront strictement dans le respect du BRH CORP-DRHG-2016-0062 du 24 mars 2016.

Sur les 3 années de la période 2016 - 2017 - 2018, 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 des quartiers prioritaires ainsi qu'aux jeunes en situation de handicap.

I.4 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 **prioritaires** 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.5 LE PARCOURS D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS 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,
- une information sur les instances représentatives du personnel et **une présentation** des organisations syndicales de La Poste organisée lors de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- 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.

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

- des parcours concernant les cadres supérieurs, stratégiques et dirigeants, à travers des modules transverses communs à tous les embauchés déployés par l'Institut du Management du Groupe.

I.6 LES AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EMBAUCHÉS

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient 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-2014-0147 du 11 juillet 2014). 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 propose désormais aux postier-ère-s débutants en CDI une aide financière au logement contribuant à leurs frais d'installation, qu'ils soient locataires ou engagés dans l'accession à la propriété.

Enfin, pour faciliter leur intégration dans l'entreprise et en attendant de trouver un logement stable, les postier-ère-s débutants en CDI ou en alternance ont la possibilité d'être accueillis en résidences sociales d'hébergement pour une durée d'un an. Cette prestation d'hébergement temporaire, actuellement en vigueur en Ile de France et sur Lyon, a été étendue à plusieurs grandes agglomérations sur la base de nouveaux partenariats.

L'ensemble des aides au logement pour les jeunes embauchés est susceptible d'évolution en fonction des négociations portant sur un nouvel accord Logement pour la période 2017-2019.

CHAPITRE II - L'EMPLOI, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SENIORS

La diversité intergénérationnelle 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, de formation, de promotion, de rémunération, 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.

Sur la durée du présent accord, l'entreprise s'engage à ce que la part d'embauche des salariés de **plus de 50 ans** et plus ne soit pas inférieure à **3 % 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 30 %** au 31/12/2018.

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

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 50 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 50 ans

Afin de les accompagner dans l'élaboration ou la poursuite de leur projet professionnel tout au long de la vie professionnelle, une attention particulière sera mise en œuvre à l'occasion des entretiens professionnels sur les sujets concernant plus particulièrement les séniors.

Entretien professionnel

Pour les postiers de plus de 50 ans l'entretien professionnel s'attachera à explorer les sujets concernant plus particulièrement les séniors notamment en matière de formation et d'aménagement des conditions ou du poste de travail

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 50 ans, ayant au moins 25 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 professionnel état des lieux tous les 6 ans

Lors de l'entretien professionnel d'état des lieux, réalisé tous les 6 ans par un acteur de la filière RH, et au-delà des points abordés annuellement dans les entretiens professionnels de postiers de plus de 50 ans, un point plus particulier sera fait sur le projet d'évolution professionnel et les dispositifs d'accompagnement et de formation associés.

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 ou du CPF.

Les droits à DIF et CPF 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 et à **l'initiative du postier**.

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 50 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 professionnel, 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 50 ans et plus.

II-3.4 Rémunération

La Poste veillera au principe de non-discrimination lié à l'âge et à l'équité de traitement dans l'évolution des rémunérations et l'attribution des parts variables.

II.3.5 Promotion

La Poste souhaite que chaque postier-ère puisse 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 des classes I à 3, de 55 ans et plus à la date de la signature de l'accord, disposant d'une ancienneté d'au moins 25 ans 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.

Ne sont pas concernés par cette mesure les agents bénéficiaires des opérations de reclassification et positionnés à un niveau supérieur à celui correspondant à leur grade cible.

(les grades de reclassification sont précisés en annexe X).

A partir de 50 ans, l'entretien professionnel 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.

II.4 L'AMÉLIORATION 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 50 ans (45 ans pour les postiers occupant des postes exposés à des facteurs de pénibilité), lors de l'entretien annuel d'appréciation, le manager abordera de manière systématique l'environnement et les conditions de travail du **postier senior**, en vue de les adapter aux difficultés si celui-ci était susceptible d'en 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 (**Liste des fonctions à facteur de pénibilité en annexe X**).

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 50 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.

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.

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

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.

II.6 L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

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.

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

Le principe d'un dispositif de temps partiel aménagé seniors ouvert aux catégories de personnel non exposées à des facteurs de pénibilité sera reconduit 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.

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.

II-6-3 Modalités de mise en œuvre 2017

1 – Reconduction des dispositifs 2016 sur le premier semestre 2017

Les dispositifs mis en place en 2016 sont reconduits sur le premier semestre 2017 dans les conditions reprises en annexe XX.

2 – Mise en œuvre sur le second semestre de l'année 2017

Dans le cadre du présent accord et afin de donner aux agents une meilleure visibilité sur les possibilités d'entrée dans les dispositifs spécifiques de temps partiel aménagé senior (TPAS), il est proposé dès à présent une ouverture de ces dispositifs au second semestre de l'année 2017 avec les modalités suivantes :

- Dispositif pour les agents exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité ouvert à 56 ans et 53 ans pour les agents bénéficiaires du service actif ;
- Dispositif ouvert pour les autres agents à 58 ans et 54 ans pour les agents bénéficiaires du service actif ;
- Dispositif aménagé pour les agents ayant 59 ans et plus ;
- TPAS dédiés à l'Economie Sociale et Solidaire ;
- Une réduction de 6 mois de la période d'activité opérationnelle pour les agents faisant valoir leur droit à départ anticipé pour carrière longue avant 61 ans ;
- Dispositif particulier pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).
-

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

Une allocation spéciale de fin de carrière est ouverte sur la durée de l'accord 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 sénior 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 X.

Le barème de l'allocation spéciale de fin de carrière sera aussi applicable durant la validité de l'accord 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.

II-6-5- Accompagnement des postiers salariés qui feront le choix d'exercer leur droit à retraite progressive

La retraite progressive du régime de l'Assurance Retraite est un dispositif qui permet à chaque salarié âgé d'au moins 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance ou de période équivalente au régime général, de bénéficier du versement d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à exercer une activité à temps partiel.

En complément de la fraction de pension versée par le régime de base, des modalités similaires de retraite progressive sont également mises en œuvre dans les régimes de retraite complémentaire des salariés IRCANTEC ou ARCCO/AGIRC.

La Poste s'engage à accompagner dans leur démarche les postiers salariés qui feront le choix d'exercer leur droit à retraite progressive en mettant en place les mesures suivantes:

- Information des agents sur les démarches à accomplir auprès des organismes de retraite.
- Acceptation par La Poste du principe de la réduction de la quotité de temps de travail pour tous les salariés qui demanderont le bénéfice de la retraite progressive¹

¹ Pour ouvrir droit à la retraite progressive, la durée de l'activité à temps partiel ne peut pas être inférieure à 40% ou supérieure à 80% de la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise pour laquelle l'assuré exerce cette activité

Nota : L'organisation de l'activité à temps partiel et ses modalités devront faire l'objet d'un accord local du chef de service.

- Versement d'une indemnité spécifique d'adaptation lors du passage à temps partiel effectué dans le cadre d'une demande de retraite progressive et sous réserve des conditions suivantes :
 - le passage à temps partiel et la retraite progressive devront prendre effet l'année des 60 ans et au plus tard le mois du 61^{ème} anniversaire pour une durée de douze mois au moins.
 - la réduction d'activité générée par le passage à temps partiel doit être effective et l'agent doit donc être au moins en activité à 80% pendant les 12 mois qui précèdent la demande et réduire son activité d'au moins 30%.

Le montant de l'indemnité sera déterminé en fonction du taux de réduction de l'activité selon le tableau ci-après :

| Taux de réduction de l'activité | Exemples | Montant de l'indemnité en % de la rémunération fixe ² de l'agent perçue au cours des 12 mois précédant la retraite progressive. |
|---------------------------------|---------------------------------------|--|
| 50% et plus | passage de 100% à 50% ou de 80% à 40% | 15% |
| 40% à 49% | passage de 100% à 60% ou de 80% à 48% | 10% |
| 30% à 39% | passage de 100% à 70% ou de 80% à 56% | 5% |

L'indemnité sera versée en une fois à l'issue du premier mois d'activité en temps partiel pour retraite progressive et au vu de la décision d'attribution de la retraite progressive communiquée au salarié par sa caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).

II-6-6 – Principe de volontariat

Les dispositifs de fin de carrière proposés reposent exclusivement sur le principe du volontariat. S'engager dans l'un de ces dispositifs résulte d'une démarche volontaire, mûrement réfléchie et anticipée.

Cette démarche est abordée dans le cadre de l'entretien professionnel et fait l'objet d'un dialogue serein avec son manager et s'inscrit dans le respect du choix de chacun au regard de sa fin de carrière.

Ce principe de respect et de volontariat vaut tant pour l'adhésion aux dispositifs de fin de carrière que pour l'âge auquel le postier fait valoir ses droits à la retraite, compte-tenu de sa situation et de ses aspirations personnelles.

² Pour les salariés, la rémunération fixe annuelle brute s'entend comme composée des éléments suivants : le salaire brut annuel, le complément de rémunération, l'indemnité de carrière antérieure personnelle et le différentiel personnel de Complément de rémunération, la prime Ultra-Marine, le complément géographique, la prime bancaire, l'indemnité de difficultés administratives.

II-7 ENGAGEMENT CITOYEN, MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES OU ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Afin de favoriser l'engagement citoyen, l'engagement solidaire ou le mécénat de compétences, La Poste propose des dispositifs spécifiques pour les postier-ère-s souhaitant s'engager dans ou auprès des associations partenaires de La Poste.

En particulier, il sera proposé des modalités spécifiques mises en œuvre dans le cadre du temps partiel aidé sénior. Les caractéristiques seront destinées à répondre aux besoins propres de ce type d'activité et être utile aux associations. 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.

II-8 FONCTIONNAIRES TITULAIRES D'UN GRADE DE RECLASSEMENT

La transformation en 1990 de La Poste en établissement public industriel et commercial a conduit à une harmonisation de la gestion de tous les personnels de La Poste, par une reconnaissance de la technicité et des fonctions réellement occupées. Cette réforme a permis à la très grande majorité des fonctionnaires de La Poste d'intégrer de nouveaux corps proposés en reclassification.

Afin de favoriser leur évolution professionnelle, La Poste proposera aux postiers ayant décidé à l'époque de rester sur leur grade de reclassement, les mesures suivantes :

II-8-1 – Réouverture du droit d'option

La réouverture du droit d'option d'intégration dans un corps de reclassification s'articule autour des principes suivants.

- L'intégration dans les corps de reclassification s'effectuera sur la base du volontariat.
- L'intégration interviendra dans le grade dit « de détachement statutaire » pour tous les agents reclassés le demandant (Cf. annexe). L'accès au grade de classification s'effectuera par intégration directe.
- Le classement des intéressés dans leur nouveau grade s'effectuera selon le principe du classement à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade de reclassement. Les conditions relatives à l'intégration directe sont identiques à celles relatives au détachement. Ainsi l'ancienneté d'échelon sera conservée conformément aux dispositions du paragraphe 5.2.3 du BRH 2011-0273 du 5 octobre 2011 relatif à la réglementation du détachement des fonctionnaires.
- L'ancienneté dans le dernier grade de reclassement sera assimilée à des services accomplis dans le grade d'accueil et l'ancienneté de service à La Poste sera conservée.

Pour les postiers reclassés qui occupent des fonctions d'un niveau supérieur à celui du grade d'intégration directe, La Poste s'engage, après leur intégration directe dans le grade de classification, à les mettre en situation d'être promus, dans les 2 ans suivant cette intégration, dans le grade de classification correspondant au niveau des fonctions réellement occupées par eux.

Dans l'intervalle, La Poste leur versera l'indemnité de chargé de fonctions correspondante, à compter de la date de leur intégration dans un grade classification et conformément à la réglementation en vigueur (cf. BRH 2016, doc RH82 du 26 avril 2016).

II-8-2 – Fonctionnaires titulaires d'un grade de reclassement non promu

L'article II.3.5 du présent accord, relatif à la mise en situation de promotion avant leur départ en retraite des postier-ère-s n'ayant bénéficié d'aucune promotion à la date de la signature de l'accord, s'applique aux fonctionnaires titulaires d'un grade de reclassement qu'ils exercent ou pas leur droit d'option.

CHAPITRE III - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

III.1 TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES

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.

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 DÉVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES À LA POSTE

La Poste poursuivra le développement de 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 concerne 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 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.
- 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 doit être 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 doit être 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).

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

III.3 DÉSIGNATION DE TUTEUR, RÉFÉRENT, MAÎTRE 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 DIVERSITÉ 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-GÉNÉRATIONNEL

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

Ces dispositifs offriront notamment 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.

PROJET

Annexe X : Grades cibles de reclassification

| GRADE DE RECLASSEMENT | GRADE DE CLASSIFICATION | |
|---|--------------------------------|--|
| | GRADE CIBLE (RECLASSIFICATION) | GRADE DE DÉTACHEMENT STATUTAIRE (APRÈS LA PÉRIODE TRANSITOIRE) |
| OET, AST2, CSU, ASER (252-365) | APN1 (259-449) | AP (244-365) |
| AAPDA, AEXDA, PRE, PREC, ASAD, ASADG, CDAU1, CMAI, DES, DESC, MAD, MECD (267-449) | APN2 (279-474) | APN1 (259-449) |
| AAPSG, AEXSG (279-474) | ATG1 (298-544) | APN2 (279-474) |
| ATIN (277-474) | ATG1 (298-544) | APN2 (279-474) |
| RR (312-483) | ATG1 (298-544) | ATG1 (298-544) |
| CT, CDTXD, CION, CTAU, DESPR, DPCIO, CTXA2 (312-579) | ATG2 (384-592) | ATG1 (298-544) (1) ATG2 (384-592) (2) |
| TINT, TSINT, MAIM (314-579) | ATG2 (384-592) | ATG1 (298-544) (1) ATG2 (384-592) (2) |
| CAT (348-579) | ATG2 (384-592) | ATG1 (298-544) (1) ATG2 (384-592) (2) |
| CDES, CTINT (359-619) | AM (425-638) | ATG1 (298-544) (1) ATG2 (384-592) (2) |
| CDTRC, VEDT (365-579) | ATG2 (384-592) | ATG1 (298-544) (1) ATG2 (384-592) (2) |
| CTDIV, CDTC1, R3, VEDTP (425-612) | AM (425-638) | AM (425-638) |

(1) Cas général

(2) Exception : agent issu d'un grade de reclassement et en fin de carrière dans son ancien grade

Annexe X (suite) : Grades cibles de reclassification

| GRADE DE RECLASSEMENT | GRADE DE CLASSIFICATION | |
|----------------------------------|--------------------------------|--|
| | GRADE CIBLE (RECLASSIFICATION) | GRADE DE DÉTACHEMENT STATUTAIRE (APRÈS LA PÉRIODE TRANSITOIRE) |
| INFI (312-579) | ATG2 (384-592) | TS (323-638) |
| INFIC (379-611) | AM (425-638) | TS (323-638) |
| ASS (323-642) | CA1 (379-735) | TS (323-638) |
| ASSCH (379-659) | CA1 (379-735) | TS (323-638) |
| R2, CC2 (379-691) | CA1 (379-735) | CA1 (379-735) |
| IN, INC, CC1, R1, REVI (379-780) | CA2 (440-841) | CA1 (379-735) (1) CA2 (440-841) (2) |
| CDIV (687-801) | CA2 (440-841) | CA2 (440-841) |
| INP (379-801) | CS2 (427-966) | CS1 (379-904) |
| RHC (687-801) | CS1 (379-904) | CS1 (379-904) |
| DA, RCE (841-966) | CS2 (427-966) | CS2 (427-966) |

(1) Cas général

(2) Exception : agent issu d'un grade de reclassement et en fin de carrière dans son ancien grade

Annexe X : Droit d'option, liste des grades proposés en intégration directe

| GRADES DE RECLASSEMENT | GRADES DE CLASSIFICATION proposés en intégration | Niveau de fonction correspondant |
|--|--|---|
| OET, ASER (318-409) | AP (318-409) | I.1 |
| AEXDA, PRE, ASAD, CDAU1, CMAI, DES, MECD (318-465) | APN1 (338-465) | I.2 |
| AEXSG, ATIN (318-543) | APN2 (353-543) | I.3 |
| RR (326-547) | ATG1 (358-592) | II.1 |
| CT, CDTXD, CTAU, DESPR, TINT (326-592) | ATG1 (358-592) | II.1 |
| CTINT (359-621) | ATGS (425-645) | II.3 |
| VEDT, CDTRC (365-592) | ATG1 (358-592) | II.1 |
| CTXA, CTDIV (425-614) | ATG2 (384-614) | II.2 |
| INFI (326-592) | TS (323-645) | III.1 |
| ASS (323-642) | ATGS (425-645) / TS (323-645) <i>selon les fonctions occupées</i> | II.3 |
| IN, REVI (379-780) | CA1 (379-735) <i>si IB inférieur ou égal à 735</i> CA2 (440-841) <i>si IB supérieur à 735</i> | III.2 / III.3 |
| INP (379-801) | CA2 (440-841) | III.3 |
| DA (841-966) | CS (379-966) | Classe IV |

Annexe X : Fonctions à facteur de pénibilité

SERVICES – COURRIER-COLIS *

- **Chef d'équipe en établissement opérationnel Courrier-Colis (III.1) :**
 - Chef d'équipe courrier colis,
 - Chef d'équipe,
 - Chef d'équipe production,
 - Encadrant courrier distribution
 - Encadrant courrier
 - Encadrant courrier CCD
 - Encadrant courrier traitement

- **PDC, PPDC, PIC, PFC, ACP, Philaposte**
 - Facteurs, FE, FQ
 - Agent Courrier
 - Agent de production
 - Pilote de production
 - Cariste
 - Agent de secteur en PFC et Agent de secteur Expert
 - Agent de traitement Colis en PFC et Agent de traitement monocolis confirmé
 - Animateur Qualité
 - Opérateur Colis
 - Agent Imprimerie

- **PIC :** Technicien S3C

(* Y compris dans les établissements de Corse et des DOM, rattachés à La Branche Réseau La Poste)

SERVICES FINANCIERS

- **TECHNIQUE ET INFORMATIQUE**
 - IRT (Informatique, Réseau, Téléphonie)

- **LOGISTIQUE**
 - Gestionnaire logistique

- **COURRIER DOCUMENTS**
 - Gestionnaire Courrier

- **EDITIQUE**
 - Gestionnaire de fabrication de documents

TOUTES BRANCHES ET ACTIVITÉS CONFONDUES

- Gestionnaire documentaire en Service Archives
- Personnel travaillant la nuit (cadres y compris)
- Agent logistique cariste
- Pilote d'exploitation hyperviseur réseau
- Agent de maintenance
- Technicien de maintenance
- Technicien de maintenance des installations
- Technicien conseil en maintenance
- Technicien SI