

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

  
MR CHB

1

 ND AB

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>I - DIAGNOSTIC INTER-GENERATIONNEL .....</b>	<b>4</b>
<b>II - TRANCHE D'AGE DES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE I - UNE POLITIQUE RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI .....</b>	<b>5</b>
<b>I.1 LES OBJECTIFS CHIFFRES DE RECRUTEMENT EN CDI .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 LA POLITIQUE D'ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION) .....</b>	<b>6</b>
<b>I.3 LA POLITIQUE DE STAGE.....</b>	<b>6</b>
<b>I.4 UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION ADAPTEE .....</b>	<b>7</b>
<b>I.5 LE PARCOURS D'INTEGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES EN CDI.....</b>	<b>7</b>
<b>I.6 LES AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EMBAUCHES .....</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE II - L'EMPLOI, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SENIORS.....</b>	<b>8</b>
<b>II.1 RECRUTEMENT .....</b>	<b>8</b>
<b>II.2 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS .....</b>	<b>9</b>
<b>II.3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>9</b>
<b>II.4 L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
<b>II.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS AU REGARD DE LA PENIBILITE .....</b>	<b>11</b>
<b>II.6 L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE .....</b>	<b>12</b>
<b>II-7 ENGAGEMENT CITOYEN, MECENAT DE COMPETENCES OU ENGAGEMENT SOLIDAIRE.....</b>	<b>16</b>
<b>II-8 FONCTIONNAIRES TITULAIRES D'UN GRADE DE RECLASSEMENT.....</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE III - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES.....</b>	<b>17</b>
<b>III.1 TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPETENCES.....</b>	<b>17</b>
<b>III.2 DEVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES A LA POSTE.....</b>	<b>18</b>
<b>III.3 DESIGNATION DE TUTEUR, REFERENT, MAITRE DE STAGE .....</b>	<b>18</b>
<b>III.4 ORGANISATION DE LA DIVERSITE DES EQUIPES DE TRAVAIL.....</b>	<b>19</b>
<b>III.5 TRANSMISSION DES SAVOIRS INTERGENERATIONNELS.....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE IV - DUREE, SUIVI, REVISION, PUBLICITE, DEPOT .....</b>	<b>19</b>
<b>IV.1 - DUREE .....</b>	<b>19</b>
<b>IV.2 - SUIVI.....</b>	<b>20</b>

<b>IV.3 - REVISION .....</b>	<b>20</b>
<b>IV.4 - PUBLICITE .....</b>	<b>20</b>
<b>IV.5 - DEPOT .....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXE 1 : GRADES CIBLES DE RECLASSIFICATION .....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXE 2 : DROIT D'OPTION, LISTE DES GRADES PROPOSES EN INTEGRATION DIRECTE .....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXE 3 : FONCTIONS A FACTEUR DE PENIBILITE .....</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXE 4 : ALLOCATION SPECIALE DE FIN DE CARRIERE .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 5 : INDEMNITE COMPLETANT LE TPAS .....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 6 : CHARTE DU TUTORAT A LA POSTE .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 7 : DIAGNOSTIC INTERGENERATIONNEL .....</b>	<b>32</b>

---

## 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 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 nécessaire 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 tienne 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 INTERGENERATIONNEL

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 7).

4  
MR CHB  
AB

---

## 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**

### 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 de 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 CHIFFRES 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.

La Poste s'engage à réaliser, sur la période 2016-2018, au moins 3000 recrutements en CDI de jeunes de moins de 30 ans.

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, jointifs ou non jointifs, 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 veillera 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 et par branche;
- répartition des recrutements en CDI par tranches d'âges et par sexes ;
- nombre de CDI issus de contrats d'alternance - nombre de CDI issus de CDD.

5  
HR CHB  
ND AB

## 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 du CAP jusqu'au 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, en recherchant la plus grande ouverture sur les différentes natures de handicap.

### Indicateurs suivis :

- nombre de contrats en alternance signés par tranches d'âges et par sexes et par branche ;
- 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 de la politique de la ville 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'emplois 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'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 de santé au travail et les services sociaux,
- une information sur les instances représentatives du personnel et une présentation des organisations syndicales représentatives de La Poste, en présence des organisations syndicales concernées, organisées 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 EMBAUCHES

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 à 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 doit être 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** 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 et par branche.

---

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

La Poste s'engage à atteindre, à fin 2018, 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 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 50 ans et plus doit être renforcé et que leur deuxième 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 seniors.

#### **Entretien professionnel annuel**

Pour les postiers de plus de 50 ans l'entretien professionnel annuel s'attachera à explorer les sujets concernant plus particulièrement les seniors 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 classification 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 »**

Lors de l'entretien professionnel « d'état des lieux », réalisé tous les 6 ans par un acteur de la filière RH ou à tout moment à la demande du postier concerné, 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 responsables 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 liés 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 qualifications.

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 liée 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 III, 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 de pouvoir 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 classification sont précisés en annexe 1).

A partir de 50 ans, l'entretien professionnel permettra d'aborder les conditions d'un suivi individualisé mis en place par le manager et le 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'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 liés à 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 de 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).

## Emplois de seniors et santé au travail

Une réflexion et des travaux seront engagés dans le cadre de la CNSST de la Poste pour poursuivre les actions d'accompagnement en matière de condition de travail et de maintien dans l'emploi des seniors.

---

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

Afin de prendre en compte les situations des postier-ère-s exposés à des facteurs de pénibilité, La Poste a identifié en 2013, dans le cadre de l'accord signé sur la qualité de vie au travail, et a actualisé en 2015 dans le cadre de l'accord « Un avenir pour chaque postier », en référence à des seuils internes de prévention, les fonctions et les effectifs exposés à des facteurs de pénibilité (Liste des fonctions à facteur de pénibilité en annexe 3).

Au-delà de ce qui a déjà été engagé en la matière par La Poste, notamment les jours de pénibilité seniors, 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 réorientations/reconversions 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 exposés 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'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 en prenant en compte la situation démographique et économique de l'entreprise, ainsi que les évolutions législatives concernant les retraites. Ces 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 exposés 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 en 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 – Dispositions communes aux dispositifs aménagés d'activité**

Pour les salariés, l'octroi d'un dispositif aménagé d'activité impliquera la conclusion d'un avenant à leur contrat de travail 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.

Il est rappelé que durant la période d'activité opérationnelle, les postier-ères 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 complétera la rémunération des postier-ères 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 fixées en annexe 5.

Un rappel de la réglementation relative aux modalités de monétisation des jours portés dans les Comptes Epargne Temps (CET) des postiers optant pour le TPAS sera fait d'une part, auprès des conseillers en mobilité et, d'autre part, auprès des postiers concernés dans les modèles de conventions TPAS. Il sera rappelé que cette monétisation, servant notamment à financer des heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel, est calculée sur la base du salaire perçu au moment de la demande d'utilisation du CET, il est donc nécessaire de formuler sa demande de monétisation des jours portés sur son CET avant d'être en TPAS.

#### II-6-4 Modalités de mise en œuvre 2017 de l'aménagement des fins de carrières

##### 1 – Reconduction des dispositifs 2016 sur le premier semestre 2017

Les dispositifs mis en place en 2016 sont reconduits sur le premier semestre 2017.

##### 2 – Mise en œuvre sur le second semestre de l'année 2017 et sur le premier semestre 2018

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 et jusqu'au 30 Juin 2018 avec les modalités suivantes :

- Dispositif pour les agents exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité ouvert à 56 ans ou à 53 ans pour les agents bénéficiaires du service actif ;
- Dispositif pour les agents n'exerçant pas des fonctions comportant des facteurs de pénibilité ouvert à 58 ans ou à 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-6-5 – 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, qui font valoir leur droit à départ anticipé en retraite au titre du service actif 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 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-6-6 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 salariés 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 progressive<sup>1</sup>  
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 dans le cadre de la retraite progressive devra prendre effet l'année des 60 ans et au plus tard le mois du 61<sup>ème</sup> anniversaire pour une durée de douze mois au moins.
  - la réduction de la durée de travail 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%.

---

<sup>1</sup> 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

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

Taux de réduction de la durée du travail	Exemples	Montant de l'indemnité en % de la rémunération fixe <sup>2</sup> 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%	20%
40% à 49%	passage de 100% à 60% ou de 80% à 48%	15%
30% à 39%	passage de 100% à 70% ou de 80% à 56%	10%

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-6-7 – 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 le 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.

#### II-6-8 Mesure applicable dans le cadre d'évolution d'organisation pour les seniors proches de la retraite.

Dans le cadre de réorganisation, et afin de prendre en considération la situation spécifique des seniors proches de la retraite, un postier senior à moins de 18 mois de son âge d'ouverture des droits à retraite et ne désirant pas faire l'apprentissage d'un nouveau métier pourra se voir proposé une ou des missions prenant en considération ses compétences et notamment des missions fondées sur le transfert de ses compétences, afin de faire bénéficier au collectif de travail, de son expertise et de son expérience. Dans ce contexte, seront également explorées toutes les solutions rendues possibles par le travail à distance.

Ces activités devront être décrites et valorisées au travers d'une lettre de mission précise et spécifique. Le niveau de rémunération globale du postier dans cette situation sera garanti.

---

<sup>2</sup> 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, MECENAT DE COMPETENCES 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 aménagé senior. 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 en 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 exploitant autonome de droit public 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. La très grande majorité des fonctionnaires de La Poste a choisi d'intégrer les nouveaux corps de classification.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des postiers ayant à l'époque décidé de rester dans les grades de reclassement, La Poste propose, les mesures suivantes.

### II-8-1 – Nouvel accès spécifique au corps de classification

L'ouverture de ce nouvel accès par intégration dans un corps de classification s'articule autour des principes suivants.

- L'intégration dans les corps de classification s'effectuera sur la base du volontariat. Les fonctionnaires titulaires d'un grade de reclassement en fonction seront informés individuellement de la possibilité qui leur est offerte d'intégrer les corps de classification.
- L'intégration interviendra dans le grade dit « de détachement statutaire » pour tous les agents reclassés le demandant (Liste des grades en annexe 2). 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, à défaut, 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 déterminée 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 de pouvoir être promus, dans le grade de classification correspondant au niveau des fonctions réellement occupées par eux, au plus tard dans l'année suivant cette intégration si la fonction tenue est d'un niveau supérieur de classification et, au plus tard, dans l'année suivante si la fonction tenue est de deux niveaux supérieurs.

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. le BRH 2016, doc RH82 du 26 avril 2016).

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

L'article II.3.5 du présent accord, relatif à l'engagement de mettre en situation de pouvoir être promus 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 bénéficient ou non de ce nouvel accès spécifique au corps de classification.

Cet engagement se fera dans le cadre des dispositifs de promotion existants (RAP, RPP, REP et LA des reclassés). Sachant que le dispositif de promotion des reclassés dans leur corps de reclassement est celui de la liste d'aptitude, La Poste s'engage à augmenter significativement le volume de promotions par ce dispositif.

## 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 intergénérationnel 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 DEVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES A 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 définie 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 6).

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 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 postiers expérimentés seniors avec des jeunes embauchés afin que les échanges, les partages et les enrichissements intergénérationnels puissent être facilités.

---

### III.5 TRANSMISSION DES SAVOIRS INTERGENERATIONNELS

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.

## 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 31/12/2018. 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 ET INTERPRETATION

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 et d'interprétation 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.

20  
FR CHB  
AB

Paris, le - 3 OCT. 2016

**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  
Télécommunications  
(FAPT-CGT)

Fédération Communication, Conseil,  
Culture CFDT (CFDT-F3C)

Alain BARRAUT



Fédération des syndicats PTT  
Solidaires Unitaires et  
Démocratiques (SUD)

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

Norbert DEMÉ



Unis pour agir ensemble

Fédération CFTC des Postes et des  
Télécommunications (CFTC-PTT)  
CGC Groupe La Poste  
Fédération UNSA-Postes

Anne CHATAIN M. ROBERTI M BASSIGNANI cu.



## ANNEXE 1 : GRADES CIBLES DE RECLASSIFICATION

GRADE DE RECLASSEMENT	GRADE DE CLASSIFICATION	
	GRADE CIBLE (lors des opérations de 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, DESCG, 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) CT, CDTXD, CION, CTAU, DESPR, DPCIO, CTXA2 (312-579) TINT, TSINT, MAIM (314-579)	ATG1 (298-544) ATG2 (384-592) ATG2 (384-592)	ATG1 (298-544) ATG1 (298-544) (1) ATG2 (384-592) (2) 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

22  
MR CHB  
AND AB

**Annexe 1 (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 2 : DROIT D'OPTION, LISTE DES GRADES PROPOSES EN INTEGRATION DIRECTE**

<b>GRADES DE RECLASSEMENT</b>	<b>GRADES DE CLASSIFICATION proposés en intégration</b>	<b>Niveau de fonction correspondant</b>
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), R4 (463-574)	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 du grade d'origine inférieur -à 750</i> CA2 (440-841) <i>si IB du grade d'origine supérieur ou égal à 750</i>	III.2 / III.3
INP (379-801)	CA2 (440-841)	III.3
DA (841-966)	CS (379-966)	Classe IV

Handwritten notes in blue ink: (S), HRC, CHB, AS, and a signature.

## ANNEXE 3 : FONCTIONS A FACTEUR DE PENIBILITE

### 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 ACTIVITES 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

MR  
ND  
CHB  
AB  
87

#### ANNEXE 4 : ALLOCATION SPECIALE DE FIN DE CARRIERE

L'allocation spéciale de fin de carrière est un dispositif d'appui à la retraite destiné prioritairement aux agents fonctionnaires bénéficiaires du service actif qui font valoir à ce titre leur droit à départ anticipé en retraite sans avoir au préalable bénéficié d'un dispositif aménagé de fin d'activité (TPAS).

Barème pour les années 2017 et 2018

Nombre de trimestres manquants par rapport à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein	Départ en retraite à 57 ans	Départ en retraite à 58 ans	Départ en retraite à 59 ans	Départ en retraite à 60 ans
12 trimestres ou plus	44 000 €	32 900 €	22 000 €	10 900 €
11 trimestres	38 500 €	28 800 €	19 200 €	9 500 €
10 trimestres	33 000 €	24 800 €	16 400 €	8 200 €
9 trimestres	27 500 €	20 600 €	13 700 €	6 800 €
8 trimestres	22 000 €	16 400 €	10 900 €	5 400 €
7 trimestres	19 200 €	14 500 €	9 500 €	4 800 €
6 trimestres	16 400 €	12 400 €	8 200 €	4 100 €
5 trimestres	13 700 €	10 300 €	6 800 €	3 300 €
1 à 4 trimestres	3 800 €	1 900 €	1 300 €	700 €

## ANNEXE 5 : 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 de trimestres d'assurance retenus pour le calcul de la pension	en années	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*
136 et moins	34 et moins	15 000 €	7 500 €	3 750 €	1 870 €
140	35	13 900 €	7 000 €	3 500 €	1 800 €
144	36	11 600 €	5 800 €	2 900 €	1 500 €
148	37	10 400 €	5 200 €	2 600 €	1 300 €
152	38	9 300 €	4 700 €	2 400 €	1 200 €
156	39	4 700 €	2 400 €	1 200 €	600 €
160	40	2 400 €	1 200 €	600 €	300 €
164 et +	41 et +	1 200 €	600 €	300 €	200 €

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

<b>Barème classe II</b>					
nombre de trimestres d'assurance retenus pour le calcul de la pension	en années	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*
136 et moins	34 et moins	19 000 €	9 500 €	4 750 €	2 370 €
140	35	16 800 €	8 400 €	4 200 €	2 100 €
144	36	14 600 €	7 300 €	3 700 €	1 900 €
148	37	12 300 €	6 200 €	3 100 €	1 600 €
152	38	11 200 €	5 600 €	2 800 €	1 400 €
156	39	6 800 €	3 400 €	1 700 €	900 €
160	40	3 400 €	1 700 €	900 €	500 €
164 et +	41 et +	1 700 €	900 €	500 €	300 €

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

<b>Barème classe III</b>					
nombre de trimestres d'assurance retenus pour le calcul de la pension	en années	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*
136 et moins	34 et moins	23 000 €	11 500 €	5 750 €	2 870 €
140	35	19 800 €	9 900 €	5 000 €	2 500 €
144	36	17 600 €	8 800 €	4 400 €	2 200 €
148	37	15 400 €	7 700 €	3 900 €	2 000 €
152	38	13 200 €	6 600 €	3 300 €	1 700 €
156	39	8 800 €	4 400 €	2 200 €	1 100 €
160	40	3 900 €	2 000 €	1 000 €	500 €
164 et +	41 et +	2 000 €	1 000 €	500 €	300 €

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

<b>Barème classe IV</b>					
nombre de trimestres d'assurance retenus pour le calcul de la pension	<i>en années</i>	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*
136 et moins	<i>34 et moins</i>	28 000 €	14 000 €	7 000 €	3 500 €
140	35	24 800 €	12 400 €	6 200 €	3 100 €
144	36	21 600 €	10 800 €	5 400 €	2 700 €
148	37	18 400 €	9 200 €	4 600 €	2 300 €
152	38	16 200 €	8 100 €	4 100 €	2 100 €
156	39	10 800 €	5 400 €	2 700 €	1 400 €
160	40	4 900 €	2 500 €	1 300 €	700 €
164 et +	<i>41 et +</i>	2 500 €	1 300 €	700 €	400 €

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

ND  
MR CHB  
AB

## ANNEXE 6 : 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 tutoré », pour l'amener à atteindre un niveau de compétence et de savoir préalablement défini.

Deux grands types de tutorats peuvent exister 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-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 tutorée.
- Ecouter, informer, conseiller et guider la personne tutorée.

#### 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 tutorée.
- 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 tutorées.
- Analyser l'activité et contrôler les acquis professionnels de la personne tutorée.
- 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.

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.

Dès lors qu'une mission tutorale est confiée à un postier-ère-ère, elle doit être reconnue notamment à travers la fixation des objectifs individuels 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.

## ANNEXE 7 : DIAGNOSTIC INTERGENERATIONNEL

# Contrat de génération diagnostic intergénérationnel

4 mai 2016



LE GROUPE LA POSTE

### Contexte

- L'accord national interprofessionnel sur le contrat de génération, signé par toutes les organisations syndicales et patronales le 19 octobre 2012, a été traduit dans la loi n°2013-183-5 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération.
- Fondamentalement le contrat de génération répond à trois enjeux dans l'entreprise :
  - L'insertion durable dans l'emploi des jeunes en CDI,
  - Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors,
  - La transmission des savoirs et des compétences
- Les entreprises de plus de 300 salariés (cas de La Poste) ont l'obligation de négocier un accord et, en cas d'échec de la négociation, de présenter un plan d'action sur le contrat de génération.
- L'accord Contrat de génération signé le 22 janvier 2014 avec FO, CFDT, CFTC et CGC-UNSA a pris fin.
- Le présent diagnostic intergénérationnel est présenté dans le cadre de l'ouverture de la négociation d'un nouvel accord Contrat de génération.



32  
MR  
CHB  
AB  
ND

# SOMMAIRE

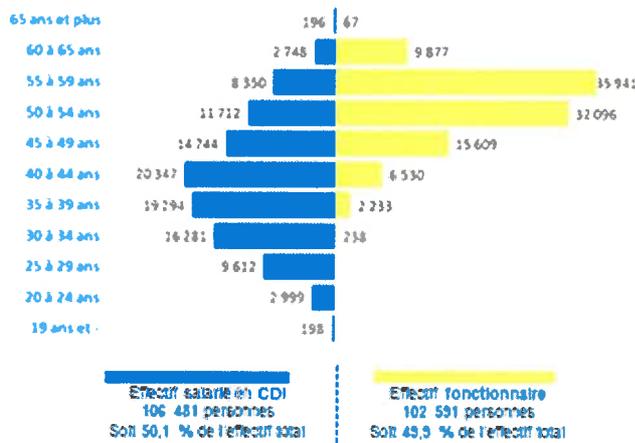
- PYRAMIDES DES ÂGES
- AGES MOYENS
- RECRUTEMENTS
- FORMATION ET ALTERNANCE
- AUTRES

54 05 2016  
PAGE 3

Direction des Ressources Humaines du Groupe



Pyramides des âges au 31.12.2015 :  
effectifs dans chaque tranche d'âge, salariés et fonctionnaires  
(exemple : en 2015, 35 941 fonctionnaires étaient dans la tranche d'âge 55 à 59 ans)



54 05 2016  
PAGE 4

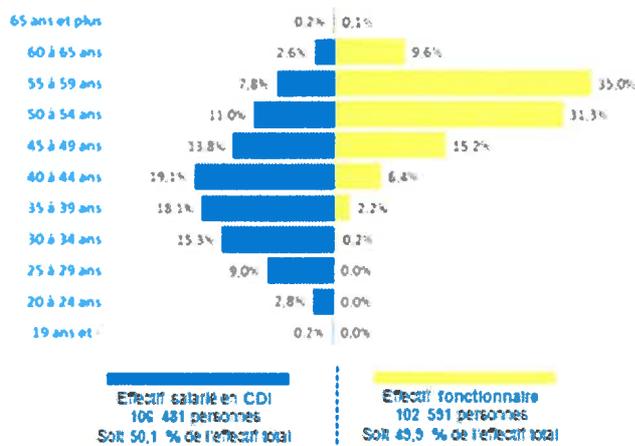
Direction des Ressources Humaines du Groupe



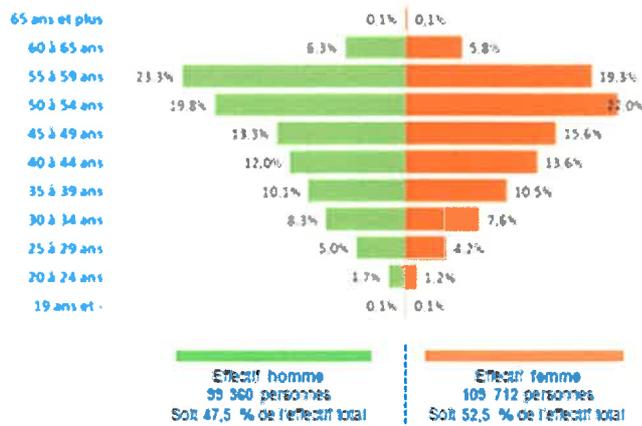
33  
MR CHB  
AS

ND

**Pyramides des âges au 31.12.2015 :**  
**% de la population dans chaque tranche d'âge, salarié et fonctionnaire**  
 (exemple : en 2015, 35 % de l'effectif fonctionnaire est dans la tranche d'âge 55 à 59 ans)



**Pyramides des âges au 31.12.2015 :**  
**% de la population totale par genres**  
 (exemple : en 2015, 22 % des femmes étaient dans la tranche d'âge 50 à 54 ans)

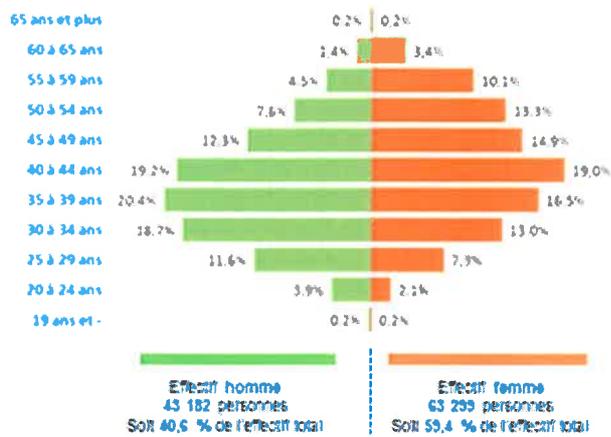


34  
 MK CHB  
 AB

## Pyramides des âges au 31.12.2015 :

### % de la population **saliarié** par genres

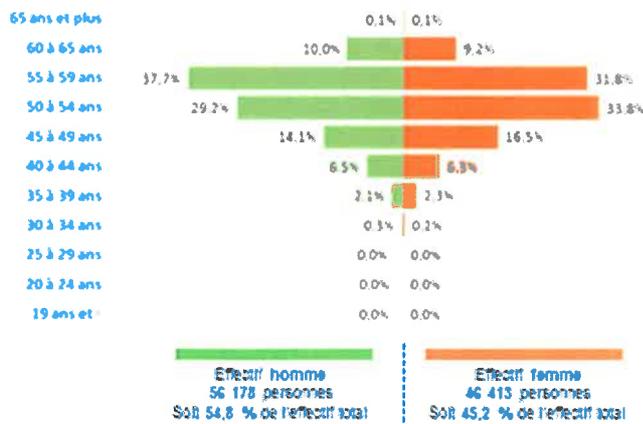
(exemple : en 2015, 19% des femmes salariées étaient dans la tranche d'âge 40 à 44 ans)



## Pyramides des âges au 31.12.2015 :

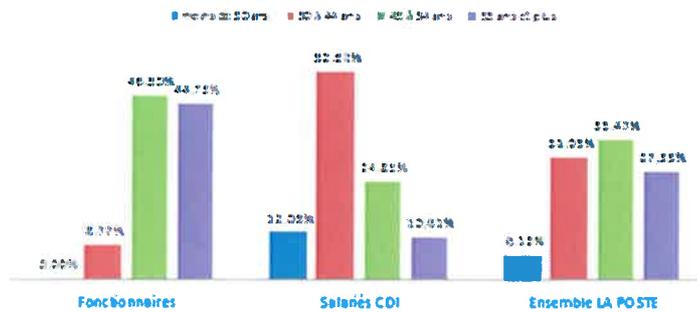
### % de la population **fonctionnaire** par genres

(exemple : en 2015, 37,7 % des hommes étaient dans la tranche d'âge 55 à 59 ans)



HR  
 CHB  
 AB  
 35  
 MD  
 M

## Effectifs 2015, fonctionnaires et salariés, par tranches d'âges



## SOMMAIRE

- PYRAMIDES DES ÂGES
- AGES MOYENS
- RECRUTEMENTS
- FORMATION ET ALTERNANCE
- AUTRES

## Âges moyens et anciennetés moyennes des effectifs

Age moyen des effectifs (années)				Ancienneté moyenne des effectifs (années)			
	Fonctionnaires	Salarés CDI	Total		Fonctionnaires	Salarés CDI	Total
2010	49,2	40,4	45,1	2010	26,7	10,4	19,7
2011	49,9	40,6	45,4	2011	28,0	10,9	20,4
2012	50,6	41,3	45,9	2012	28,7	11,5	20,8
2013	51,7	40,1	46,1	2013	28,8	12,1	20,8
2014	52,3	40,6	46,2	2014	29,4	12,6	21,1
2015	53,0	41,1	46,9	2015	30,1	13,3	21,5

## Effectifs par genres et tranches d'âges

### Ventilation des effectifs par genres et tranches d'âges

(Fonctionnaires et CDI, en %)

	2013			2014			2015		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
29 ans et moins	0,2%	7,6%	6,8%	0,0%	7,0%	6,6%	0,2%	6,9%	6,3%
30 à 34 ans	22,9%	20,6%	21,4%	21,5%	20,8%	21,7%	21,7%	20,2%	21,1%
35 à 39 ans	28,7%	28,2%	37,3%	22,0%	24,3%	26,2%	27,6%	22,1%	31,8%
40 ans et plus	23,3%	28,0%	23,3%	33,1%	33,0%	33,2%	28,1%	28,7%	29,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%

### Evolution de la part des 55 ans et plus sur 6 ans

(% effectif total, par année)

2010	2011	2012	2013	2014	2015
16,15 %	18,71 %	21,59 %	23,50 %	25,50 %	27,35 %

37  
MR CHB  
AS  
MS

## Effectifs 2015 par catégories professionnelles



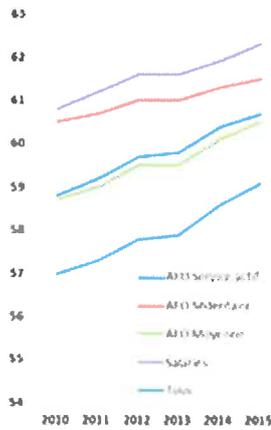
Ages moyens (années)			
	Fonctionnaires	Salariés	Ensemble
Groupes B et C	33,6	47,8	51,0
Groupe A	33,5	42,4	48,7
Cadre	33,3	38,7	47,5
Maîtrise et Exécution	32,5	41,3	46,6
Total	33,0	41,1	46,9

## Effectifs 2015 par Branches



Ages moyens par Branches en 2015 (année)				
BSCC	SF	Réseau	Groupe et BNUM	Total
46,1	49,8	47,9	49,5	46,9

## Âges moyens de départs en retraite



	Fonctionnaires			Salariés	Moyenne générale
	Service actif	Sédentaire	Moyenne		
2010	57	60,5	58,7	60,8	58,8
2011	57,3	60,7	59	61,2	59,2
2012	57,8	61	59,5	61,6	59,7
2013	57,9	61	59,3	61,6	59,8
2014	58,6	61,3	60,1	61,9	60,4
2015	59,1	61,5	60,5	62,3	60,7

## SOMMAIRE

- PYRAMIDES DES ÂGES
- ÂGES MOYENS
- RECRUTEMENTS
- FORMATION ET ALTERNANCE
- AUTRES

39  
MR CHB  
ASB

NA

## Les recrutements en CDI des 3 dernières années (1/2)

### Nombre de recrutements en CDI (En personnes équivalentes)

	2013	2014	2015
BDDC	3 810	3 828	3 810
Services Financiers	292	357	332
France La Poste	1 095	927	800
Support et Structures	92	72	58
Total	5 298	4 928	3 968

### Ventilation par tranches d'âges des recrutements en CDI (En personnes équivalentes)

	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
29 ans et moins	3 207	62,4%	2 967	60,0%	2 240	56,2%
30 à 44 ans	1 603	30,2%	1 218	24,7%	978	24,6%
45 à 54 ans	248	4,7%	305	6,2%	222	5,6%
55 ans et plus	41	0,8%	28	0,6%	40	1,0%
Total	5 199	100%	4 928	100%	3 968	100%

## Les recrutements des 3 dernières années (2/2)

### Ventilation par genres des recrutements en CDI (En personnes équivalentes)

	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	2 802	53,9%	2 249	45,6%	1 928	48,6%
Hommes	2 396	46,1%	2 678	54,4%	1 963	49,4%
Total	5 198	100%	4 927	100%	3 891	100%

Remarque	2013	2014	2015
Taux d'émigration Total des effectifs	53,8%	53,8%	52,0%

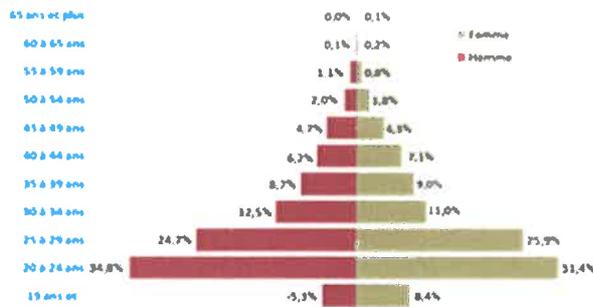
### Ventilation par sourcing des recrutements en CDI (En personnes équivalentes)

	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
DDC	1 890	36,4%	1 272	25,8%	889	22,8%
Altéranco	2 896	56,1%	2 345	47,4%	2 860	73,6%
Autre sourcing	3 122	60,3%	1 310	26,6%	1 359	34,9%
Total	5 208	100%	4 927	100%	3 891	100%

40  
MR  
CHB  
AB  
ND

## Zoom sur les recrutements en CDI 2015 (1/2)

pyramide des âges et âge moyen par catégories professionnelles  
(exemple : en 2015, 34,8% de l'effectif masculin recruté était dans la tranche d'âge 20 à 24 ans)

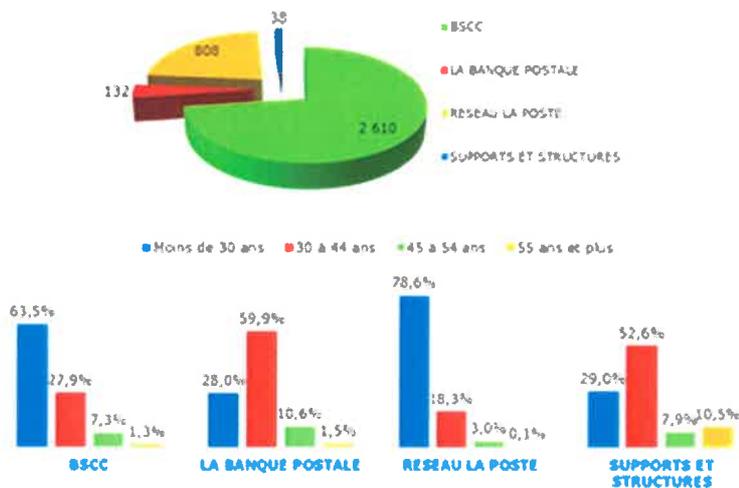


Âges moyens des recrutements 2015 par catégories professionnelles  
(En année)

MATRESSE ET EDUCATION	CADRE	GROUPE A	GROUPE B ET C	TOTAL
27,8	30,2	36,9	44,7	28,9

## Zoom sur les recrutements en CDI 2015 (2/2)

répartition par Branches et par tranches d'âges dans les Branches



41  
HR enB  
AB  
ND

# SOMMAIRE

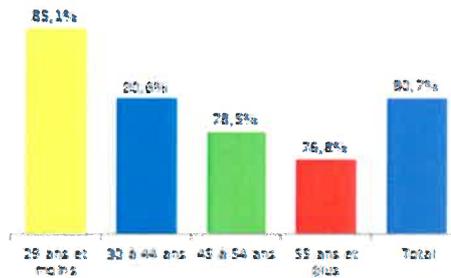
- PYRAMIDES DES ÂGES
- AGES MOYENS
- RECRUTEMENTS
- FORMATION ET ALTERNANCE
- AUTRES

## Formation

Taux de postiers ayant suivi au moins une formation

	2013	2014	2015
29 ans et moins	83,7%	78,5%	83,0%
30 à 44 ans	85,0%	82,2%	80,8%
45 à 54 ans	82,7%	82,0%	78,9%
55 ans et plus	84,0%	82,6%	78,8%
Total	79,3%	76,8%	80,7%

Taux de postiers ayant suivi au moins une formation en 2015



42  
 M HR CHB  
 J ND AB

## Alternances et stages sur les 3 dernières années (1/2)

- Nombre de contrats en alternance [apprentissage ou professionnalisation], signés sur la période 2013 - 2014 - 2015

### Ventilation par natures des contrats signés

(En personnes physiques)

	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Apprentissage	2 009	59,3%	2 780	41,6%	2 807	42,6%
Professionnalisation	2 000	60,3%	2 411	37,4%	2 574	37,4%
Total	3 108	100%	4 200	100%	4 481	100%

### Ventilation par genres des contrats signés

(En personnes physiques)

	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	2 488	80,0%	2 230	53,1%	2 489	55,3%
Hommes	2 490	48,0%	2 970	47,4%	3 892	44,3%
Total	3 108	100%	4 200	100%	4 481	100%

## Alternances et stages sur les 3 dernières années (2/2)

- Recrutement des alternants en situation de handicap sur la période 2013 - 2014 - 2015

### Nombre de jeunes ayant signé un contrat d'alternance

(En personnes physiques)

	2013	2014	2015
En situation de handicap	76	76	63

- Nombre de stagiaires accueillis dans le cadre de stages sous convention avec un établissement d'enseignement sur la période 2013 - 2014 - 2015

### Nombre de jeunes accueillis en stage sous convention

(En personnes physiques)

	2013	2014	2015
Nombre de jeunes	7 658	8 485	7 764

MR  
43  
CHB  
AS  
A N/D

# SOMMAIRE

- PYRAMIDES DES ÂGES
- AGES MOYENS
- RECRUTEMENTS
- FORMATION ET ALTERNANCE
- AUTRES

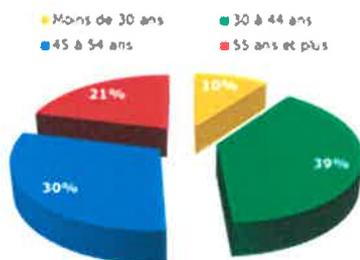
24 DE 2014  
PAGE 25

Direction des Ressources Humaines du Groupe

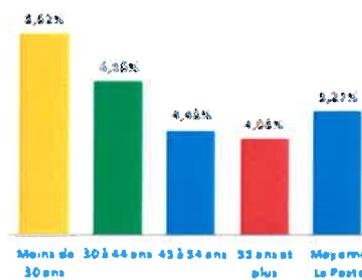


## Promotions 2015

Répartition des promotions par tranches d'âges :  
11 017 promotions en 2015



Taux de promotion par tranches d'âges



24 DE 2014  
PAGE 26

Direction des Ressources Humaines du Groupe



44  
HR CNB  
AB

## Promotion, mobilité et télétravail sur 3 ans

### Taux de promotion par tranches d'âges

	2013	2014	2015
20 ans et moins	8,5%	7,6%	8,6%
20 à 44 ans	7,2%	6,7%	6,6%
45 à 54 ans	8,1%	8,1%	4,8%
55 ans et plus	4,2%	4,3%	4,3%
Total	8,5%	8,6%	8,3%

### Taux de mobilité fonctionnelle et/ou géographique par tranches d'âges

	2013	2014	2015
20 ans et moins	14,5%	13,3%	22,3%
20 à 44 ans	13,8%	13,6%	13,8%
45 à 54 ans	10,5%	10,3%	14,6%
55 ans et plus	8,1%	8,6%	9,7%
Total	12,8%	12,6%	15,4%

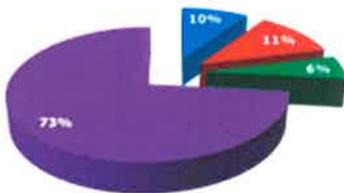
### Ventilation des télétravailleurs par tranches d'âges

	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
20 ans et moins	0	0,0%	8	0,5%	12	0,9%
20 à 44 ans	89	48,5%	193	57,4%	497	23,1%
45 à 54 ans	74	38,5%	417	29,9%	548	22,7%
55 ans et plus	28	14,5%	128	11,8%	227	10,3%
Total	191	100%	336	100%	1.484	100%

## Départs définitifs 2015

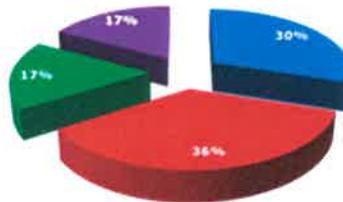
### Tous motifs

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



### Hors retraite

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



45  
MR  
eHB  
AB  
ND  
M