

**GROUPE GEOPOST**

---

**ACCORD CADRE SUR L'EMPLOI DES SENIORS**

**[ET LA VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN]**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Groupe GEOPOST, représenté par Monsieur Gilles NORROY, Directeur des Ressources Humaines France, dûment mandaté à cet effet,

D'une part

**Et**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe GEOPOST, [représentées par leurs membres dûment mandatés à cet effet]:

- Fédération Force Ouvrière de la Communication
- Fédération CFTC des Postes et Télécommunications
- Fédération Nationale des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications CGT
- F3c CFDT
- Syndicat national des cadres CFE CGC groupe La Poste

D'autre part

**Il est convenu le présent accord cadre de groupe sur l'emploi des seniors ci-après :**

G.N.  
Br

# SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION.....	7
TITRE 2 – OBJET .....	8
TITRE 3 – PARVENIR A UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS .....	9
ARTICLE 1 - PRINCIPE .....	9
ARTICLE 2 – FIXATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE .....	9
ARTICLE 3 – MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA REALISATION DE CET OBJECTIF .....	12
TITRE 4 – LES DISPOSITIONS PREVUES POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT DES SENIORS.....	13
ARTICLE 1 – DISPOSITIONS PREVUES POUR FAVORISER L'ANTICIPATION ET L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES.....	13
1-1- Le Cap Carrière.....	13
1-1-1- Le principe.....	13
1-1-2- L'objectif chiffré et les indicateurs associés à ce cap carrière.....	14
1-2- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures retenues.....	14
ARTICLE 2 – LES DISPOSITIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE .....	15
2-1- La mise en place d'une bibliothèque des bonnes pratiques.....	15
2-2- Les conférences sanitaires .....	15
2-2-1- Le principe.....	15
2-2-2- L'objectif chiffré et les indicateurs associés aux conférences sanitaires.....	15
2-3- Les procédures d'accompagnement des congés longue maladie ou longue durée.....	16
2-4- L'aménagement des horaires de travail et des postes de travail .....	16
2-5- Suivi de la santé des salariés de 50 ans et plus.....	17
2-6- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures retenues.....	17
2-6-1- Des tableaux de bords consolidés.....	17
2-6-2- Une information spécifique dans le rapport annuel des CHSCT.....	17
2-6-3- Une consultation des CHSCT.....	17
ARTICLE 3 – LES DISPOSITIONS SUR L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE .....	18
3-1- Mesures générales liées aux informations sur les conditions de retraite .....	18
3-2- L'entretien « cap retraite » .....	18
3-3- Mesures liées à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière .....	19
3-4- Les objectifs chiffrés et indicateurs associés .....	20
3-5- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures retenues.....	20
ARTICLE 4 - RECRUTEMENT DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE.....	20
4-1- Faire évoluer les représentations socioculturelles .....	20
4-2- Favoriser le recrutement des seniors.....	21
4-3- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures et indicateurs retenus.....	21
ARTICLE 5 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION.....	22
5-1- Le Droit individuel à la formation.....	24
5-2- Autres engagements relatifs à la formation .....	24
5-3- La Validation des Acquis de l'Expérience .....	25
5-4- Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures et indicateurs retenus.....	25
ARTICLE 6 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT .....	26
6-1- Principes liés au tutorat.....	26
6-2- Objectifs chiffrés, indicateurs associés et modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures et indicateurs retenus .....	27
TITRE 5 – DISPOSITIONS DIVERSES : ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES, APPLICATIONS ET SUIVI DE L'ACCORD.....	28
ARTICLE 1 – SUIVI DE L'ACCORD .....	28
ARTICLE 2 – DUREE DE L'ACCORD – REVISION.....	29
ARTICLE 3 – DEMANDE D'APPRECIATION DE L'ACCORD AUPRES DU PREFET DE REGION.....	29
ARTICLE 4 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE .....	29

## **PREAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions issues de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale n°2008-1330 du 17 décembre 2008 et dont l'objet est de favoriser l'emploi des seniors.

Vu plus précisément les dispositions résultant des articles L.138-24 à L.138-28 du Code de la Sécurité sociale,

Vu les dispositions des décrets d'application n°2009-560 et n°2009-564 du 20 mai 2009, relatifs au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors,

Les signataires soulignent leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique pour la gestion des seniors, assurant le maintien ou la reprise de l'activité professionnelle.

Il apparaît très clairement que sous l'effet combiné des évolutions démographiques et des réformes successives impactant les régimes de retraite et l'âge de cessation d'activité professionnelle, la situation - pour les prochaines années - se traduira par une augmentation conséquente de la part des salariés de 50 ans et plus désignés communément comme « salariés seniors »<sup>1</sup>.

Le Groupe GEOPOST prend acte de l'allongement prévisible de la vie professionnelle et souhaite organiser en conséquence la carrière de ses collaborateurs en anticipant la situation des employés seniors (plus de 50 ans).

Il s'agit de faire en sorte que ces derniers exercent une activité professionnelle normale et complète.

Les dispositions de l'accord visent à prendre en compte dans cet état d'esprit les mesures qui faciliteront cet exercice de la responsabilité professionnelle.

Les parties conviennent que les personnes en seconde partie de carrière constituent une richesse pour le Groupe, tant par leurs expériences, que par les compétences acquises et développées tout au long de la vie professionnelle, qu'il convient de valoriser dans le cadre du transfert de savoirs et compétences entre générations.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord s'engagent à une modification profonde des comportements vis-à-vis des salariés seniors qui constituent une composante importante et essentielle du capital humain des entreprises. Ils souhaitent insister sur le fait que le vieillissement démographique nécessite d'offrir des emplois de qualité à tous, de diffuser les connaissances sur les relations entre âge, travail et efficacité, enfin de mieux comprendre les phénomènes d'exclusion des salariés seniors.

Le présent accord a pour objectif de formaliser la prise de conscience amorcée au niveau de du groupe GEOPOST sur la problématique seniors.

---

<sup>1</sup> On admettra que la définition de « senior » renvoie à une notion d'âge en admettant que le terme vise généralement les plus de 50 ans et ce, sans considération des éventuelles conséquences de l'âge sur les performances physiologiques et psychologiques de l'individu.

Il importe que cette prise de conscience soit déclinée et relayée par tous les acteurs de l'entreprise. Ceux-ci doivent être sensibilisés et accompagnés sur l'enjeu social que constitue le travail des seniors mais aussi sur les dispositifs et outils existants, encore mal connus et trop peu utilisés.

L'objectif poursuivi, est la réalisation et la promotion d'actions concrètes pour assurer le maintien, et favoriser l'accès et le retour à l'emploi des seniors et la mise en place de pratiques RH et managériales intégrant une dynamique de gestion prévisionnelle de tous les âges au travail.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- garantir la continuité et l'intégrité professionnelle des salariés seniors,
- favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée,
- impulser des démarches de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels,
- garantir des conditions de travail adaptées à l'âge,
- lutter contre les discriminations liées à l'âge et favoriser la réinsertion professionnelle des salariés seniors,
- accompagner les démarches d'action des filiales et favoriser la mutualisation des bonnes pratiques

Les parties signataires mesurent que le changement des représentations socioculturelles et des réflexes en matière de gestion des salariés seniors, préalable indispensable pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi desdits salariés, impose une réelle pédagogie, des efforts de communication permanents et une conduite de changements, fruits d'une dynamique progressive.

Les parties signataires tiennent par ailleurs à rappeler que le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination figurent comme des éléments fondamentaux de sa politique sociale.

En ce sens, les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et ne peuvent trouver leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement et d'une gestion intergénérationnelle.

A cet effet, la lutte contre les discriminations et la garantie de l'égalité de chance et de traitement sont des actions indispensables au respect du droit et au maintien de l'équilibre humain dans le Groupe.

Par voie de conséquence, les parties signataires veilleront à l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, au moyen de cet accord cadre conclu au niveau du Groupe.

Les parties signataires tiennent également à souligner que des différences de traitement positives fondées sur l'âge, comme certaines des mesures du présent accord, ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont justifiées par l'objectif du maintien ou de la progression du taux d'emploi des seniors.

Enfin, les parties signataires rappellent que les dispositions qui suivent constituent nécessairement une première étape sujette à un suivi régulier et sont appelées, le cas échéant, à être aménagées en fonction des constats démographiques, économiques et juridiques.

C.A. B J

En ce sens, les parties signataires rappellent que les discussions nationales notamment sur l'amélioration des conditions de travail, la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés, invitent à des discussions futures qui pourraient préciser ou compléter les présentes dispositions au niveau du groupe GEOPOST.

Conscientes de l'ampleur du sujet et de son caractère transverse, les parties contractantes s'engagent à sensibiliser et à actionner, au-delà de la signature de cet accord, l'ensemble des organismes et acteurs professionnels qui seraient susceptibles de donner corps aux dispositions déclinées ci-après.

C'est dans cet esprit que l'accord cadre qui suit a été envisagé. Il contient à cet effet et conformément aux exigences légales et réglementaires :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors(Titre 3)
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi ceux figurant dans la liste réglementaire prévue à cet effet ; chacun des domaines d'action étant assorti d'indicateurs et d'objectifs chiffrés (Titre 4)
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif (Titre 4).

## TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau du groupe GEOPOST et s'applique aux sociétés filiales de droit français du groupe GEOPOST.

La liste des sociétés concernées, au jour de la signature du présent accord, est la suivante :

- CHRONOPOST SA
- EXAPAQ SA
- TELINTRANS SAS
- GEOPOST SA
- GEOPOST INTERCONTINENTAL SAS

---

Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés du périmètre ainsi défini sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives ou des accords collectifs applicables dès lors qu'elles sont plus favorables dans les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

## TITRE 2 – OBJET

Le présent accord a pour objet d'assurer, par une attention particulière et par les dispositions qui suivent, la poursuite de l'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

Les parties signataires soulignent cependant la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la carrière.

## **TITRE 3 – PARVENIR A UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS**

Les dispositions du présent titre sont destinées à fixer l'objectif chiffré prioritaire de cet accord, soit, le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus.

Ces dispositions répondent ainsi aux obligations légales et réglementaires applicables.

### **Article 1 - Principe**

Les parties signataires souhaitent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au sein de l'ensemble des entreprises liées par cet accord.

Cela impose non seulement de lutter contre les discriminations visant les seniors en poste mais également d'impulser une politique de gestion des carrières des salariés seniors et de favoriser la construction de parcours professionnels sur la seconde partie de carrière.

En ce sens, les parties signataires ont décidé de fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi sur trois ans à compter de la date d'application de cet accord.

### **Article 2 – Fixation de l'objectif chiffré**

A la date de signature du présent accord, le taux d'emploi moyen des seniors de plus de 55 ans est de 3,20 % au niveau du Groupe.

Le Groupe maintiendra ce niveau et se fixera pour objectif d'atteindre le taux de 4,20% sur 3 ans.

Salariés (CDD et CDI) * à fin octobre														
Filiale	Dirigeants, cadres, ingénieurs		% des + de 55 ans	Agents de maîtrise		% des + de 55 ans		Employés		% des + de 55 ans		TOTAL	% des + de 55 ans	
	- de 55 ans	+ de 55 ans		- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans			
Chronopost	483	13	2,62 %	432	11	2,48 %	759	15	1,94 %	1661	52	3 335	91	2,66 %
Exapaq	150	8	5,06 %	195	4	2,01 %	285	11	3,72 %	1169	48	1 799	71	3,80 %
Telintrans	159	6	3,64 %	63	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	222	6	2,63 %
GeoPost SA	42	6	12,50 %	8	2	20,00 %	2	0	0,00 %	0	0	52	8	13,33 %
GeoPost Intercontinental SAS	26	4	13,33 %	3	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	29	4	12,12 %
Total	860	37	4,12 %	701	17	2,37 %	1 046	26	2,43 %	2 830	100	5 437	180	3,20 %

Nombre d'Embauches * pour l'année 2009														
Filiale	Dirigeants, cadres, ingénieurs		% des + de 55 ans	Agents de maîtrise		% des + de 55 ans		Employés		% des + de 55 ans		TOTAL	% des + de 55 ans	
	- de 55 ans	+ de 55 ans		- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans			
Chronopost	62	1	1,59 %	35	0	0,00 %	124	1	0,80 %	174	3	395	5	1,25 %
Exapaq	8	0	0,00 %	20	0	0,00 %	61	0	0,00 %	154	1	243	1	0,41 %
Telintrans	16	0	0,00 %	8	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	24	0	0,00 %
GeoPost SA	4	0	0,00 %	2	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	6	0	0,00 %
GeoPost Intercontinental SAS	1	0	0,00 %	1	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	2	0	0,00 %
Total	91	1	1,09 %	66	0	0,00 %	185	1	0,54 %	328	4	670	6	0,89 %

6.2  
31