

Filiale	Nombre de Départs (sont exclus les départs en retraite) * pour l'année 2009															
	Dirigeants, cadres, ingénieurs		% des + de 55 ans		Agents de maîtrise		% des + de 55 ans		Employés		% des + de 55 ans		Ouvriers		% 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	- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans	- de 55 ans	+ de 55 ans
Chronopost	42	6	12,50 %	0	27	0	0,00 %	100	1	0,99 %	203	2	0,98 %	372	9	2,36 %
Exapaq	10	1	9,09 %	1	17	1	5,56 %	65	0	0,00 %	201	4	1,95 %	293	6	2,01 %
Telintrans	7	1	12,50 %	0	7	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	70	1	1,41 %
GeoPost SA	1	0	0,00 %	0	2	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	3	0	0,00 %
GeoPost Intercontinental SAS	3	1	25,00 %	0	1	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	4	1	20,00 %
Total	63	9	12,50 %	1	110	1	0,90 %	165	1	0,60 %	404	6	1,46 %	742	17	2,24 %

Filiale	Nombre de Départs en retraite * pour l'année 2009				
	Dirigeants, cadres, ingénieurs	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers	
Chronopost	2	1	0	2	
Exapaq	0	0	0	3	
Telintrans	0	0	0	0	
GeoPost SA	0	0	0	0	
GeoPost Intercontinental SAS	0	0	0	0	
Total	2	1	0	5	

6.2  
Br A

### **Article 3 – Modalités de suivi de la mise en œuvre de la réalisation de cet objectif**

La réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi se mesurera de la façon suivante :

- par l'analyse menée par la commission de suivi des documents produits dans le cadre des bilans sociaux annuels du groupe et au sein de chaque filiale en les comparant aux résultats de l'année précédente
- par l'engagement pris, par la Direction des ressources humaines au niveau du Groupe, d'une information régulière des entreprises et de leur direction des ressources humaines sur les dispositifs favorisant l'évolution et /ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55ans et plus ;
- par la mise en œuvre des dispositifs décrits au Titre 4 ci-après.

6.2  
Br

## **TITRE 4 – LES DISPOSITIONS PREVUES POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT DES SENIORS**

Les dispositions du présent titre sont destinées à identifier les domaines d'actions cibles favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, les domaines d'actions cibles sont les suivants :

- « Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise »
- « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles »
- « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité »
- « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation »
- « Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite »
- « Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ».

Parmi les domaines d'actions cibles, les parties signataires du présent accord ont décidé d'axer prioritairement les actions sur les quatre domaines suivants :

- « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles »
- « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité »
- « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation »
- « Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite »

Des objectifs chiffrés sont associés à chaque domaine d'action cible, avec des indicateurs appropriés.

En outre, des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces domaines d'action de ces dispositions sont également détaillées ci-après.

### **Article 1 – Dispositions prévues pour favoriser l'anticipation et l'évolution des carrières professionnelles**

#### **1-1- Le Cap Carrière**

##### **1-1-1- Le principe**

Le "Cap Carrière" est un entretien d'au moins 1h30 mené par un responsable des ressources humaines avec le salarié.

A partir de la reconstitution de son itinéraire professionnel de ses réussites comme de ses difficultés, il sera établi un projet professionnel visant à définir les grandes étapes de la carrière jusqu'au départ en retraite.

Le projet professionnel visant à organiser les dernières étapes du parcours professionnel sera établi en prenant en compte :

- les aspirations du salarié (type d'emploi, localisation...)
- les possibilités offertes au niveau de l'entreprise et du groupe
- les compétences acquises et les possibilités de reconnaissance de ses qualifications
- les actions de formation à mettre en œuvre

Tout salarié bénéficiera, sauf refus explicite de sa part, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, puis au moins tous les 3 ans, d'un entretien destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise à laquelle il appartient.

Un manuel / guide d'entretien, en collaboration avec les signataires, sera conçu et mis à disposition de chaque direction des ressources humaines.

Ce Cap Carrière permettra également d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi dans le Groupe.

A l'issue du Cap Carrière et si le salarié senior souhaite une mobilité intra-groupe, un entretien RH sera organisé avec la ou les entreprises du Groupe correspondant au projet professionnel du salarié.

### **1-1-2- L'objectif chiffré et les indicateurs associés à ce cap carrière**

Afin de vérifier l'effectivité de cette mesure, la Direction des ressources humaines de chaque entreprise visée par le présent accord dressera à la fin de chaque année d'application du présent accord :

- le nombre de cap carrière mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
- le pourcentage de la population concernée qui a réalisé cet entretien.
- Le pourcentage de la population concernée qui a refusé l'entretien cap carrière.

Nous retenons comme objectif chiffré d'atteindre 100% de cap carrière réalisé pour les salariés concernés.

### **1-2 - Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures retenues**

Les objectifs chiffrés évoqués aux paragraphes précédents et les indicateurs associés permettent d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ces mesures.

Chaque Direction des ressources humaines sera chargée de faire une remontée périodique selon le rythme de la tenue des commissions de suivi par filiale des indicateurs à la Direction des Ressources humaines du groupe, à travers des tableaux de bord.

Un suivi du déroulement des actions définies lors des entretiens réalisés et définis ci-dessus est effectué par la Direction des ressources humaines en liaison avec le management du salarié concerné et ce dernier.

Un bilan sera présenté en commission de suivi.

C.~  
A

## **Article 2 – Les dispositions sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité**

Le Groupe décide, en vue de parvenir au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors, de développer des mesures conséquentes en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité.

### **2-1- La mise en place d'une bibliothèque des bonnes pratiques**

Le Groupe décide que chaque direction des ressources humaines au niveau de l'entreprise engagera une réflexion approfondie sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, quel que soit leur statut, afin de mettre en œuvre des plans d'actions au niveau de chaque filiale, prenant en compte la pénibilité physique ou psychique des postes, en vue de dispositions d'aménagement.

A cet effet, seront associés le CHSCT, le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les commissions de suivi.

Afin d'accélérer la diffusion des bonnes pratiques, une coordination sera organisée au niveau du CHSCT national et au niveau de la commission de suivi. A cette occasion, une présentation sur la situation sanitaire sera organisée par la médecine du travail.

La priorité sera donnée à l'examen des postes les plus exposés à une situation de pénibilité.

Il sera fait appel à des ergonomes ou kinésithérapeutes pour faciliter l'amélioration des conditions de travail dans des postes spécifiques en établissant des recommandations sur ce sujet.

Cette réflexion approfondie aboutira dans un délai de 12 mois au jour de la signature de l'accord à la mise en place d'une bibliothèque de recueil de bonnes pratiques, au niveau du groupe, qui sera une boîte à outil mis à la disposition des managers et des CHSCT.

Parmi les indicateurs chiffrés retenus pour mesurer l'effectivité de cette disposition, les directions des ressources humaines devront retenir le nombre d'inaptitudes constatées sur les plus de 50 ans au regard du nombre de solutions apportées.

### **2-2- Les conférences sanitaires**

#### **2-2-1- Le principe**

Le Groupe s'engage à ce que chaque filiale organise une fois par an une conférence sanitaire réunissant les professionnels de la filière à savoir : les médecins du travail, les assistantes sociales et les membres de la commission de suivi de chaque filiale et le CHSCT.

L'objectif de cette conférence sanitaire sera de mobiliser l'ensemble des acteurs sur la prévention des risques sanitaires et l'amélioration des conditions de travail.

#### **2-2-2- L'objectif chiffré et les indicateurs associés aux conférences sanitaires**

Le Groupe garantira la mise en œuvre de ces conférences sanitaires dans 100% des filiales du présent accord.

### **2-3- Les procédures d'accompagnement des congés longue maladie ou longue durée**

Le Groupe propose de mettre en place des entretiens de pré-reprise, à l'initiative de la DRH, suite à un congé longue maladie ou longue durée, sur demande ou après consentement du salarié, pour assurer les conditions de sa reprise.

Ces entretiens seront proposés pour tout arrêt excédant 90 jours.

Afin de suivre la mise en œuvre de cette mesure, chaque Direction des Ressources Humaines établira un bilan recensant le nombre d'entretiens de pré reprise ayant eu lieu.

Le Groupe s'engage à assurer 100% des entretiens de pré reprise qui auront été acceptés par les salariés concernés.

### **2-4-L'aménagement des horaires de travail et des postes de travail**

Les seniors âgés de plus de 55 ans travaillant sur des postes caractérisés par une pénibilité, donc essentiellement les ouvriers et les salariés travaillant de nuit bénéficient :

- prioritairement d'un passage en horaire de jour, avec un maintien partiel des primes de nuit.

Les CHSCT se saisiront du sujet et feront des recommandations sur ces postes.

Les seniors âgés de plus de 50 ans travaillant sur des postes caractérisés par une pénibilité, essentiellement les ouvriers et tous les salariés travaillant de nuit bénéficient selon les critères de priorité d'un passage en horaire de jour, avec un maintien à 80% des primes et indemnités de nuit, d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans la même entreprise.

Les critères de priorité d'affectation aux postes disponibles sont, dans cet ordre, l'âge et l'ancienneté.

- d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans la même entreprise.

A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT et du médecin du travail la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera de la garantie de sa rémunération actuelle et à titre exceptionnel et dérogatoire de sa qualification.

Parmi les objectifs chiffrés et indicateurs associés pour mesurer l'effectivité de ces dispositions, les directions des ressources humaines des entreprises concernées devront retenir :

- le montant des primes et indemnités de nuit versées, en cas de passage de l'horaire de nuit à l'horaire de jour,
- le pourcentage de salariés seniors qui ont opté pour ce transfert en horaire de jour ou sur un reclassement interne au regard de la population totale concernée.

## **2-5- Suivi de la santé des salariés de 50 ans et plus**

Chacune des filiales entrant dans le champ d'application du présent accord mettra en œuvre des visites médicales renforcées pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans, sous réserve de leur acceptation.

Des visites médicales renforcées auront lieu tous les 2 ans.

Ces visites viendront s'ajouter aux visites médicales légales.

Chaque année, un bilan de cette mesure sera communiqué au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail et à la commission de suivi de cet accord.

Parmi les objectifs chiffrés et indicateurs associés pour mesurer l'effectivité de ces dispositions, les directions des ressources humaines devront retenir :

- le nombre de visites médicales renforcées mises en œuvre,
- le pourcentage de salarié ayant suivi cette visite médicale renforcée par rapport à la population totale concernée.

## **2-6- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures retenues**

### **2-6-1- Des tableaux de bords consolidés**

Les indicateurs évoqués aux paragraphes précédents permettent d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ces mesures.

Chaque Direction des ressources humaines concernée sera chargée de faire une remontée périodique des indicateurs à la Direction des Ressources humaines du groupe ainsi qu'aux membres de la commission de suivi, à travers des tableaux de bord.

La périodicité de cette information est au maximum annuelle et ce obligatoirement avant la tenue des commissions de suivi.

### **2-6-2- Une information spécifique dans le rapport annuel des CHSCT**

Une information relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel des CHSCT, représentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

### **2-6-3- Une consultation des CHSCT**

Les CHSCT des entreprises concernées par le présent accord seront également consultés pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- en assurer un suivi spécifique.

### Article 3 – Les dispositions sur l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Le Groupe décide également, en vue de parvenir au maintien dans l'emploi des seniors, de développer des mesures spécifiques en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite.

#### **3-1- Mesures générales liées aux informations sur les conditions de retraite**

Tout salarié senior qui le souhaite peut, à compter de 50 ans, demander à sa direction des ressources humaines des informations sur les conditions de sa retraite.

La Direction de ressources humaines concernée veillera à apporter un maximum de réponses sur les interrogations formulées et accompagnera le salarié demandeur de précisions dans ses démarches avec l'appui d'un expert si cela s'avérait nécessaire, auprès des interlocuteurs appropriés (CNAV, CRAV...).

Les salariés seront informés de leur droit à demander des informations correspondantes de manière individuelle auprès des caisses de retraite concernées.

#### **3-2- L'entretien « cap retraite »**

Le Groupe propose la mise en place du « cap retraite » pour les salariés âgés de 55 ans et plus, et plus tôt pour les salariés bénéficiant d'un statut particulier. Cet entretien proposé aux salariés sera réalisé avec l'appui d'un expert et en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines,

Il aura pour objectif d'estimer de manière prévisionnelle le taux de remplacement et de déterminer les scénarii de fin de carrière.

Un examen particulier sera porté aux salariés bénéficiant de dispositions plus favorables ou de conditions de départs en retraite spécifiques liées à des accords inter-professionnels.

A l'occasion de ces entretiens, les salariés pourront échanger sur :

- la date d'ouverture des droits à la retraite
- la date de départ souhaitée par la personne
- le rachat éventuel de trimestres

Si les salariés le souhaitent, ils pourront envisager les conditions d'aménagement de la fin de carrière notamment dans le cadre du dispositif de cessation progressive d'activité et les différents scénarii pourront être élaborés par la Direction des Ressources Humaines ou par un expert selon la situation individuelle du salarié concerné.

Parmi les objectifs chiffrés et indicateurs associés permettant de mesurer la mise en œuvre de cette mesure, nous retiendrons :

- 100% des entretiens Cap retraite seront réalisés sous réserve de l'acceptation des salariés concernés
- le nombre de « cap retraite » réalisés dans l'année par rapport au nombre de salariés ayant atteint 55 ans dans l'année par rapport au nombre de personnes concernées.

### 3-3 - Mesures liées à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière

#### 3.3.1 Le congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière, susceptible de remplir l'objectif d'un accès progressif et choisi à la retraite, afin de mieux s'y préparer, s'entend d'une cessation progressive d'activité, sur la dernière année avant le départ en retraite, correspondant à :

Pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ou plus, les 6 derniers mois avant le départ en retraite se dérouleront de la manière suivante :

- un aménagement du temps de travail effectif équivalent aux deux tiers du temps de travail à temps plein pendant trois mois,
- un aménagement du temps de travail effectif équivalent à la moitié du temps de travail pendant deux mois,
- un aménagement du temps de travail effectif équivalent au tiers du temps de travail à temps plein pendant un mois.

Pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté ou plus, les trois derniers mois avant le départ en retraite se dérouleront de la manière suivante :

- un aménagement du temps de travail effectif équivalent aux deux tiers du temps de travail à temps plein pendant un mois,
- un aménagement du temps de travail effectif équivalent à la moitié du temps de travail à temps plein pendant un mois,
- un aménagement du temps de travail effectif équivalent au tiers du temps de travail à temps plein pendant un mois.

Ces formules seront applicables aux salariés déjà à temps partiel selon les mêmes modalités.

#### 3.3.2 La cessation progressive d'activité

Les seniors, âgés de plus de 55 ans, travaillant sur des postes caractérisés par une pénibilité, essentiellement les ouvriers et les salariés travaillant de nuit, bénéficieront, à leur demande, d'un aménagement de leur temps de travail, dans les conditions décrites ci-après.

Les autres seniors bénéficieront, à compter de leur cinquante-cinquième anniversaire à leur demande et en accord avec l'employeur, d'un aménagement de leur temps de travail, dans les mêmes conditions :

La cessation progressive d'activité : il s'agit d'un **temps partiel choisi** par le salarié, susceptible de contribuer à un accès choisi et progressif à la retraite ; il s'entend d'un emploi comportant un horaire égal ou inférieur à 80 % de la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ;

Cet aménagement du temps de travail pourra prendre la forme:

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
  - soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
  - soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
  - soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel,
- En cas d'aménagement du temps de travail dans les conditions ci-dessus rappelées, et prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seniors sera

compensée financièrement par le versement d'un complément de rémunération annuel égal à 1,3% de la rémunération annuelle brute par année d'ancienneté, sous réserve d'une ancienneté minimum requise de 5 ans et dans la limite de 10 ans d'ancienneté, soit, pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté, occupant une activité à 80% du temps plein, une garantie de 93% de sa rémunération brute annuelle. Les salariés travaillant de nuit bénéficieront d'un maintien à 80% des primes de nuit et indemnités.

- Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite complémentaire et de prévoyance, les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein. Les entreprises concernées prendront en charge le supplément de cotisations patronales, ainsi que le supplément de cotisations de retraite complémentaire imputable aux salariés concernés.

Les modalités d'exercice du temps partiel prendront en compte les aspirations du salarié et l'adéquation des nécessités du service. Elles pourront être révisées annuellement à la demande du salarié.

Ces formules seront applicables aux salariés déjà à temps partiel selon les mêmes modalités.

### **3-4- Les objectifs chiffrés et indicateurs associés**

Parmi les objectifs chiffrés et indicateurs associés pour mesurer l'effectivité de ces dispositions, les directions des ressources humaines des entreprises concernées devront retenir:

- le nombre et le pourcentage de demandes d'aménagements des fins de carrière (temps partiel ou congés de fin de carrière) par rapport au reste de l'effectif concerné et par rapport aux salariés de 50 ans et plus exerçant en activité pleine ;
- le nombre et pourcentage correspondant aux acceptations de ces demandes ;

### **3-5- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures retenues**

Les indicateurs évoqués au paragraphe précédent permettent d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ces mesures.

Chaque Direction des ressources humaines concernée sera chargée de faire une remontée périodique des indicateurs à la Direction des Ressources humaines du groupe, à travers des tableaux de bord.

La périodicité de cette information est au maximum annuelle.

## **Article 4 - Recrutement des seniors dans l'entreprise**

### **4-1- Faire évoluer les représentations socioculturelles**

L'évolution des représentations socioculturelles est un enjeu majeur qui doit inspirer la politique sociale de chaque entreprise du groupe. La mise en œuvre de la non-discrimination et de l'égalité de chance et de traitement quel que soit l'âge du salarié requiert que les stéréotypes et les préjugés ainsi que les perceptions individuelles et/ou collectives qui