

constituent un frein injustifié à l'emploi ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes, soient identifiés et combattus.

A ce titre, GeoPost s'engage à tenir un langage résolument positif en termes de communication sur les seniors.

4-2- Favoriser le recrutement des seniors

Le recrutement est un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors.

Afin de garantir l'égalité de chance et de traitement, la Direction de GeoPost demande aux filiales de renforcer l'objectivisation des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats et de tendre à une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement. Il s'agit de ne pas faire de l'âge un critère de choix mais au contraire de rechercher à valoriser les aptitudes de chacun.

Pour ce faire, il importe que les critères retenus lors du recrutement soient strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, dont notamment les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant à l'âge.

Aussi, les parties signataires décident de développer des mesures objectives en faveur du recrutement des seniors.

Lors de chaque ouverture de poste permettant la création d'un emploi en CDI ou en CDD, le service recrutement devra, en plus de ses réseaux habituels de diffusion, systématiquement mettre en ligne cette proposition de contrat sur des sites spécialisés dans l'emploi des seniors tels que :

- *Seniors-enligne.com*
- *Senior.fr*
- *Senioragir.fr*

Parmi les objectifs chiffrés et indicateurs associés retenus pour mesurer l'effectivité de ces dispositions, les directions des ressources humaines devront observer, chaque année au moment de l'examen du bilan social par le Comité d'Entreprise, le volume, en nombre et en pourcentage, des salariés de 50 ans et plus employés dans leur entreprise.

Elles retiendront également le nombre de personnes de plus de 50 ans et de plus de 55 ans recrutées par rapport au nombre total de recrutements.

Ces indicateurs seront consolidés au niveau de la Direction des Ressources humaines groupe afin de disposer d'un indicateur au niveau du groupe.

A la signature de l'accord, il est de 8,72 % de l'effectif groupe (490 personnes de plus de 50 ans).

4-3- Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures et indicateurs retenus

La Direction des ressources humaines au niveau du groupe se fixe l'objectif de mesurer la constance, d'encourager son accroissement compatible avec les besoins exprimés par les entreprises, et de prendre toute mesure en accord avec les partenaires sociaux pour inverser une tendance à la baisse si celle-ci est constatée.

Chaque Direction des ressources humaines concernée sera chargée de faire une remontée périodique des indicateurs retenus et objectifs chiffrés à la Direction des Ressources humaines du groupe, par tranche d'âge et par source d'embauche.

La périodicité de cette remontée d'information est au maximum annuelle.

Article 5 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le maintien et la pérennisation de l'équilibre humain dans l'entreprise ne peuvent se limiter à la prévention de l'usure physique et/ou psychique au travail. Garantir au salarié le maintien d'une activité professionnelle inscrite dans la durée impose également de réfléchir aux conditions des mobilités fonctionnelles et professionnelles.

Cette réflexion conduit à considérer que le développement des compétences et la construction de parcours professionnels qualifiants et valorisants tout au long de la vie active ont un rôle important à jouer dans la lutte contre l'exclusion de la vie active.

En effet, dans un environnement de plus en plus exigeant et en continuelle évolution, les compétences individuelles et collectives des salariés ne sont plus des acquis stables et se doivent d'être inscrites dans une dynamique soutenue de développement professionnel.

Le Groupe prend acte de la responsabilité sociale particulière qui repose sur l'entreprise, dans la recherche d'un juste équilibre entre la logique économique du groupe et des entreprises le composant, celle de son marché et de ses résultats financiers, l'avenir professionnel et social de ses salariés.

Les parties signataires prennent acte de la responsabilité sociale de GeoPost dont la réussite repose sur son capital humain.

Les parties signataires reconnaissent en outre que l'enjeu de la sécurisation des parcours professionnels demande une démarche concertée et une responsabilité partagée entre les employeurs et les salariés.

Les parties signataires rappellent que les principes généraux qui doivent guider les actions de formation professionnelle invitent à l'anticipation, au maintien et au développement des compétences par l'édification de parcours professionnels individualisés inscrits dans la durée.

Filiale	Nombre d'heures de formation par salariés et par catégorie *									
	Hommes					Femmes				
	- de 50 ans	%	+ de 50 ans	%	- de 50 ans	%	+ de 50 ans	%	- de 50 ans	%
Chronopost	11 560,1	94,57%	663,3	5,74%	7 861,2	97,43%	207,5	2,57%		
Exapaq	157,0	89,71%	18,0	11,46%	27,0	87,10%	4,0	12,90%		
Telintrans	2127	78,46%	584	27,46%	463	81,51%	105	18,49%		
GeoPost SA	193	75,24%	63,5	32,90%	871	98,36%	14,5	1,64%		
GeoPost Intercontinental SAS	231	88,51%	30	12,99%	278	100,00%	0	0,00%		
Total	14 268,1	91,31%	1 358,8	9,52%	9 500,2	96,63%	331,0	3,37%		

Filiale	Nombre d'heures de formation par salariés et par catégorie * pour l'année 2009														
	Dirigeants, cadres, ingénieurs				Agents de maîtrise				Employés		Ouvriers		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	%	
Chronopost	4 684	65	1,37%	4 240	68	1,58%	6 712	53	0,78%	4 363,75	107	2,39%	19 999	293	1,44%
Exapaq	368	7	1,87%	753	21	2,71%	129,5	7	5,13%	2 394	45,5	1,87%	3 644	81	2,16%
Telintrans	2 891	108	3,60%	247	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	3 138	108	3,33%
GeoPost SA	888,5	36	3,89%	188,5	3	1,57%	61	0	0,00%	0	0	0,00%	1 138	39	3,31%
GeoPost Intercontinental SAS	440	30	6,38%	149	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	589	30	4,85%
Total	9 271	246	2,58%	5 577	92	1,62%	6 903	60	0,86%	6 758	153	2,21%	28 508	551	1,89%

0.2
#

5-1- Le Droit individuel à la formation

Les demandes d'utilisation du Droit Individuel à la Formation, présentées par des seniors sur un projet professionnel construit dans le cadre des « cap carrière », bénéficieront d'une priorité d'examen et seront acceptées.

Parmi les objectifs chiffrés et les indicateurs associés pour mesurer la mise en œuvre de cette mesure, les Directions des Ressources Humaines retiendront :

- 100% des demandes de DIF élaborées dans le cadre du cap carrière seront acceptées
- Le nombre de demandes de DIF formulées dans les caps carrière par rapport aux nombre de caps carrière effectués.

Ces priorités de demande d'utilisation ne dérogent pas aux conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit individuel à la formation qui seraient plus favorables dans les entreprises.

Toutefois, il est prévu que chaque salarié bénéficie après 45 ans d'une priorité d'accès au DIF pour engager une action de formation visant à consolider ou ré orienter sa carrière comprise dans le temps de travail. Dans le cadre des « caps carrière », donc à partir de 45 ans, toute demande de DIF sera acceptée.

Chaque Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre une campagne de DIF dédiée aux seniors.

Afin de mesurer l'effectivité de cette mesure, les Directions des Ressources Humaines retiendront comme objectif le lancement d'une campagne de DIF spécifique aux salariés de plus de 45 ans une fois par an.

Enfin, pour toute demande de DIF formulée par les salariés âgés de plus de 45 ans et acceptée par la Direction des Ressources Humaines de la filiale concernée, le nombre d'heures octroyées sera bonifié de 10%.

L'objectif chiffré de cette disposition visée par les Directions des Ressources Humaines sera de majorer toutes les demandes de DIF validées pour les salariés de plus de 45 ans.

Afin de contribuer au maintien dans l'emploi des seniors, les signataires ont pour objectif de chiffrer le nombre de demandes de DIF acceptées et le pourcentage de DIF consacré aux seniors au regard du nombre de DIF total afin d'en faciliter le suivi dans la durée.

5-2- Autres engagements relatifs à la formation

▪ Les entreprises visées par l'application du présent accord veilleront à affecter à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur Plan de Formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du Plan de Formation.

▪ La formation des seniors est une des priorités du groupe pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation ou d'actions de VAE, et plus généralement, des fonds mutualisés de la formation professionnelle (OPCA), afin de:

- maintenir leur employabilité ;
- favoriser l'accès à la promotion ;

G. ~ Br
A

- conforter leurs compétences à leur poste;
- favoriser l'évolution de leur emploi, de leur déroulement de carrière ou leur reconversion ;
- développer la transmission d'expérience.

- Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.

5-3- La Validation des Acquis de l'Expérience

Le Groupe s'engage à adopter une politique incitative en matière de VAE.

Chaque Direction des Ressources Humaines aura pour mission d'informer les salariés lors du cap carrière sur ce dispositif et validera toute demande de VAE ou de participation à un dispositif équivalent.

Afin de favoriser le recours à ce dispositif, la Direction des Ressources Humaines proposera une dispense d'activité de 40h sur toute la durée de la VAE ainsi qu'une participation aux frais engagés pour les salariés de plus de 45 ans qui s'engageraient dans cette démarche.

L'objectif fixé par le Groupe sera d'atteindre un taux d'acceptation des demandes de VAE ou dispositifs équivalents de 100%.

Les Directions des Ressources Humaines de chaque filiale retiendront comme indicateurs d'effectivité de cette mesure le nombre de VAE ou de dispositifs équivalents réalisés pour les salariés de plus de 45 ans.

L'ensemble de ces mesures s'appliqueront sous réserve de dispositions conventionnelles ou issues d'accords plus favorables.

L'obtention d'un diplôme via la VAE doit permettre au salarié concerné de progresser dans le Groupe. Le Groupe s'engage, dans le cadre des postes disponibles, à proposer au salarié nouvellement diplômé une promotion dans le Groupe correspondant à ses qualifications.

5-4- Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures et indicateurs retenus

Chaque Direction des ressources humaines concernée sera chargée de faire une remontée périodique, selon la fréquence des réunions de la commission de suivi, des indicateurs et objectifs chiffrés retenus à la Direction des Ressources humaines du groupe.

Article 6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

6-1- Principes liés au tutorat

Pour accompagner les évolutions de l'entreprise et favoriser la transmission des savoirs faire, l'entreprise entend développer le tutorat.

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire de la gestion de tous les âges au travail. Il s'agit de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations afin d'instaurer un langage commun pleinement intégré dans les stratégies de gestion des âges.

Cet objectif tend à :

- faciliter les coopérations intergénérationnelles,
- favoriser le partage et la transmission des compétences,
- permettre l'assimilation de la culture d'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les dispositifs de tutorat présentent un intérêt particulier dans la mesure où ils permettent le maintien au sein de l'entreprise de compétences clefs, détenues par une minorité de salariés et en particulier les seniors qui seront amenés à quitter l'entreprise.

Les parties signataires demandent que la transmission des savoirs soit systématisée au-delà des simples modalités de prescription du travail en intégrant autant que possible les savoir-faire et compétences issus de la pratique et en s'appuyant tout particulièrement sur l'expérience des seniors « mémoire de l'entreprise ».

Les parties signataires insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui pose la question de l'intégration au collectif de travail qui peut parfois être facteur d'exclusion. Il s'agit de leur permettre de s'adapter aux exigences des situations professionnelles, d'acquérir les connaissances relatives aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les parties signataires demandent aux entreprises comprises dans le périmètre d'application du présent accord cadre, de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 50 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue, disposant de qualités pédagogiques et désireux de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles.

Il est important de lier ces missions aux dispositifs de formation en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle tels que le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage.

Les signataires du présent accord insistent de nouveau sur les modalités particulières de reconnaissance de la fonction tutorale qui doivent être définies par les entreprises, l'exercice de la mission ainsi confiée devant être pris en compte lors de l'évaluation du salarié.

Les candidatures au tutorat doivent résulter, pour être efficaces, d'une démarche volontaire des salariés.

Les candidats «tuteurs» doivent déposer un dossier auprès de leur responsable hiérarchique et de la Direction des Ressources Humaines, comprenant une lettre de motivation. Chaque candidat est reçu en entretien par son hiérarchique et la DRH. Les candidats retenus bénéficient, d'une formation adaptée (tutorat, formation de formateur, ...) prise en charge par l'entreprise. Chaque candidat reçoit une réponse par écrit dans le mois qui suit le dépôt de sa candidature.

La mission de tuteur est reconnue et valorisée au sein de l'entreprise et est intégrée dans le déroulement de carrière de l'intéressé.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée au salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans la fixation de ses primes.

Il conserve au minimum les primes, celles de tuteur viennent en supplément.

6-2- Objectifs chiffrés, indicateurs associés et modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures et indicateurs retenus

Afin de contribuer au développement du tutorat, chaque Direction des ressources humaines concernée devra chiffrer le nombre de demandes de tutorat et celles finalement acceptées.

Chaque Direction des ressources humaines concernée sera chargée de faire une remontée périodique, selon la fréquence des réunions de la commission de suivi, des indicateurs et objectifs chiffrés retenus à la Direction des Ressources humaines du groupe.

TITRE 5 – DISPOSITIONS DIVERSES : ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES D’ACTION DES ENTREPRISES, APPLICATIONS ET SUIVI DE L’ACCORD

Article 1 – Suivi de l’accord

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission spécifique de suivi au niveau du groupe ainsi que des commissions de suivi au sein de chaque entreprise.

❖ la commission de suivi Groupe

Cette commission Groupe sera composée d’au maximum de 3 représentants par organisation syndicale signataire et par une représentation de la Direction des Ressources Humaines.

Cette commission se réunira une fois par an à l’initiative de la Direction, la première réunion devant se tenir dans le premier semestre de l’année 2010.

Cette commission est chargée d’apprécier la réalisation des engagements pris par les partenaires sociaux dans l’accord et de procéder, le cas échéant, à la rédaction d’avenants modificatifs qui seront soumis aux organisations signataires.

Cette commission s’appuiera notamment sur les remontées d’information des commissions mises en place au niveau de chaque entreprise comprise dans le champ d’application du présent accord cadre, concernant la problématique des seniors.

La commission sera un lieu d’échanges sur les pratiques des entreprises du groupe en termes de réinsertion et de maintien dans l’emploi des seniors, et ce, afin de favoriser la capitalisation et la mutualisation des expériences.

Les représentants de chaque organisation signataire participant à cette commission disposent d’une journée de préparation par an pour la tenue de la commission de suivi Groupe.

❖ La commission de suivi entreprise

La commission de suivi s’organisera dans les entreprises entrant dans le champ d’application de l’accord selon les modalités suivantes :

Taille de l’entreprise	Entre 1 et 2000 salariés	> 2000 salariés
Fréquence des réunions de la commission	1 réunion / an	3 réunions / an
Heures de délégation	1 journée de préparation/réunion	2 journées de préparation/réunion
Nombre de délégués par organisation signataire	2 délégués	3 délégués

Article 2 –Durée de l'accord – Révision

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2012.

La direction s'engage à ouvrir des négociations pour prolonger ou revoir cet accord au moins 3 mois avant son échéance.

Article 3 – Demande d'appréciation de l'accord auprès du préfet de région

En outre, et conformément à l'article L. 138-27 du Code de la Sécurité sociale et aux dispositions de l'article R. 138-31 du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les parties signataires conviennent de demander au préfet de région du lieu de conclusion du présent accord, l'appréciation de cet accord au regard du respect des conditions fixées à l'article L.138-25 du Code de la sécurité sociale.

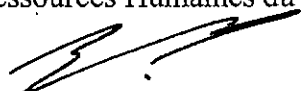
Article 4 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord collectif fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2, D.2231-4 du Code du travail.


Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de son lieu de conclusion et sera remis au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de son lieu de conclusion dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du Code du travail.

FAIT à Paris, le 7 décembre 2009 en 10 exemplaires

Pour la Direction du Groupe GEOPOST, représentée par Monsieur Gilles NORROY,
Directeur des Ressources Humaines du Groupe GEOPOST :


Pour la **Fédération Force Ouvrière de la Communication**
représentée par M. ROBERT :


Pour la **Fédération CFTC des Postes et Télécommunications**
représentée par M. STOLL:


Pour la **Fédération Nationale des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications CGT**
représentée par _____ :

Pour la **F3c CFDT**
représentée par _____ :

Pour le **Syndicat national des cadres CFE CGC groupe La Poste**
représenté par M.SPOSITO :