Direction Générale
D.P.D.H.
D.R.H.R.S.

Destinataires

Tous services

Contact

BARGAIN Christine
Tél : 01 55 44 24 24
Fax : 01 55 44 24 98
E-mail : christine.bargain@laposte.fr

Date de validité

A partir du 01/01/2010

BRH
Bulletin Ressources Humaines

Plan d'action de gestion des âges à La Poste

OBJET :

Ce plan d'action vise dans les 3 prochaines années à :

- favoriser la bonne intégration et l'employabilité des jeunes et des seniors,
- favoriser l'acquisition et le développement des compétences à tous âges,
- faciliter le maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions, notamment des plus de 45 ans.

DATES CLES :

Validité du 01/01/2010 au 31/12/2012.

ACTIONS :

- sensibiliser tous les postiers et former la ligne managériale à la non-discrimination,
- anticiper l'évolution des carrières professionnelles par un entretien l'année du 45ème anniversaire,
- développer les compétences et l'accès à la formation des plus de 55 ans,
- prévenir les situations de pénibilité en formant les nouveaux managers à la culture santé liée à l'âge,
- mettre en œuvre ces objectifs dans le cadre de plans d'actions définis par chacun des Métiers.

Foucauld LESTIENNE

Sommaire

Page

PREAMBULE : 5

1. CHAPITRE : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'AGE 6

ARTICLE 1.1 : SENSIBILISER AUX STEREOTYPES ET AUX RISQUES LIES AUX DISCRIMINATIONS 7

ARTICLE 1.2 : LA CREATION D'UN RESEAU DE REFERENTS DIVERSITE DANS CHACUN DES METIERS DE LA POSTE ET D'UN RESEAU DE CORRESPONDANTS DIVERSITE DANS LES DRG 7

ARTICLE 1.3 : LE RECOURS EN CAS D'EVENTUELLES DISCRIMINATIONS 8

2. CHAPITRE : LE RECRUTEMENT : DONNER LEUR CHANCE A TOUS, AIDER A LA RECHERCHE D'EMPLOI LES JEUNES ET LES SENIORS 9

ARTICLE 2.1 : REVISITER NOTRE RECRUTEMENT POUR PROSCRIRE TOUTE DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE 9

ARTICLE 2.2 : REFLETER DANS NOS RECRUTEMENTS LA DIVERSITE DES AGES 9

3. CHAPITRE : CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SORTANT DU SYSTEME SCOLAIRE ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE TOUS AGES 10

ARTICLE 3.1 : EXTENSION DE L'ALTERNANCE A TOUS LES METIERS DE LA POSTE PERMETTANT D'ACQUERIR UN DIPLOME OU UNE QUALIFICATION RECONNUE 10

ARTICLE 3.2 DEVELOPPER L'OFFRE DE STAGES ET GRATIFICATION POUR TOUT STAGE SUPERIEUR A UN MOIS 11

4. CHAPITRE : L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES 11

ARTICLE 4.1 : L'EXTENSION AUX FONCTIONNAIRES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DANS L'ANNEE DU 45EME ANNIVERSAIRE 12

ARTICLE 4.2 : AIDER A LA DEFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL PAR L'INFORMATION DU POSTIER(E) ET OUTILLER LE MANAGER. 12

ARTICLE 4.3 : AIDER A LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL 13

5. CHAPITRE : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET L'ACCES A LA FORMATION 14

ARTICLE 5.1 : INFORMER SUR LES DROITS ET MOYENS DISPONIBLES 14

ARTICLE 5.2 : DEVELOPPER L'ACCES A LA FORMATION DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL 15

6. CHAPITRE : L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE 16

ARTICLE 6.1 : PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION 16

ARTICLE 6.2 : INTEGRER DANS LE MANAGEMENT DES PERSONNES LES PROBLEMATIQUES SANTE LIEES A L'AGE 16

7. CHAPITRE : L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE 16

ARTICLE 7.1 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) 16

ARTICLE 7.2 : DES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE 17

ARTICLE 7.3 : LE CUMUL EMPLOI RETRAITE 17

ARTICLE 7.4 : UNE RECONNAISSANCE DU PARCOURS PROFESSIONNEL : LA MEDAILLE D'ENTREPRISE QUEL QUE SOIT LE STATUT 17

8. CHAPITRE : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET LE DEVELOPPEMENT DU TUTORAT 18

ARTICLE 8.1 : DEVELOPPER LE TUTORAT DANS LE CADRE DU PARRAINAGE 18

ARTICLE 8.2 : DONNER LES MOYENS D'EXERCER LA MISSION DE PARRAIN 18

9. CHAPITRE : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DU PRESENT PLAN D'ACTION 19

ARTICLE 9.1 : COMMUNICATION SUR LE CONTENU DU PRESENT PLAN D'ACTION 19

ARTICLE 9.2 : MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION 19

ARTICLE 9.3 : COMMISSION GESTION DES AGES 20

10. CHAPITRE : DUREE-DEPOT ET PUBLICITE DU PRESENT PLAN D'ACTION 21

ARTICLE 10.1 : DUREE DU PRESENT PLAN D'ACTION 21

ARTICLE 10.2 : FORMALITES DE DEPOT, DE PUBLICITE ET PROCEDURE DE RESCRIT21

11. ANNEXES

ANNEXE 1 : CHARTE DU RECRUTEMENT

ANNEXE 2 : CHARTE DE LA MOBILITE

ANNEXE 3 : SYNTHESE DES OBJECTIFS ET INDICATEURS RETENUS

PREAMBULE :

La société française se caractérise sur le plan démographique par une tendance au vieillissement de sa population notamment au sein de la population active. Ce phénomène est également constaté à La Poste.

A La Poste, les jeunes postiers de moins de 26 ans représentent 6,4% des effectifs seulement fin 2008, alors que 53% des postiers ont ou dépassent 45ans dont 13% ont 55 ans ou plus. Aussi La Poste a négocié avec les organisations syndicales représentatives, de juin à décembre 2009, sur la gestion des âges dans l'entreprise. Les conditions d'un accord majoritaire n'ayant pas été réunies, La Poste met en place le présent plan d'action de gestion des âges.
Ce plan d'action de gestion des âges s'insère dans le cadre des principes suivants :

- principe de non-discrimination, chacun ayant droit à une égale protection contre toute discrimination, en particulier liée à l'âge. Deux populations y sont exposées plus que d'autres: les jeunes, en particulier lors de leur contact avec le monde du travail, et les seniors qui souhaitent poursuivre leur activité dans de bonnes conditions,

- principe d'égalité des chances et de mise en valeur des compétences de chacun en termes de parcours professionnels, quel que soit l'âge,

- principe d'égal accès aux emplois proposés par La Poste, en s'appuyant notamment sur l'engagement pour l'emploi des jeunes dans les quartiers et des « sourcing » diversifiés, permettant de concilier la diversité des aspirations des candidats et les besoins de l'entreprise,

- principe de dialogue social : ce plan d'action se situe dans la continuité des accords signés antérieurement sur la formation professionnelle, la promotion, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la considération du handicap et de l'inaptitude. Il intégrera dans son exécution le résultat des négociations en cours sur la GPEC et la santé au travail en ce qui concerne les jeunes de moins de 26 ans et les seniors.

Dans ce cadre, ce plan d'action vise dans les 3 prochaines années à :

- faciliter l'accès à l'emploi des jeunes en développant leur employabilité,

- faciliter les relations entre les âges, éviter les phénomènes d'exclusion des seniors et des jeunes, chaque âge constituant une composante essentielle du capital humain des entreprises,

- développer l'égalité des chances et l'équité de traitement entre les âges, afin de favoriser l'acquisition et le développement des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir- être) à tout âge. Il s'agit ainsi de permettre, notamment aux plus de 45 ans, d'occuper un emploi dans de

bonnes conditions tout au long de leur vie professionnelle, quelles que soient les évolutions du contexte de La Poste dans les prochaines années.

C'est pourquoi les objectifs de non-discrimination liée à l'âge et la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi de tous âges s'ajoutent aux chapitres traitant des 6 domaines d'action prévus par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Sur ce dernier point, le présent plan d'action fixe des objectifs chiffrés sur les 3 domaines d'action suivants :

1. L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (chapitre 4)
2. Le développement des compétences et l'accès à la formation (chapitre 5)
3. L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (chapitre 6).

Les engagements de La Poste dans le présent plan d'action portent sur la mise en œuvre d'actions concrètes, visibles et mesurables, une attention particulière sera portée aux actions et outils qui contribueront à la bonne intégration professionnelle des jeunes, des plus de 50 ans et au maintien dans l'emploi des personnes de plus de 55 ans.

Enfin, le présent plan d'action s'appliquera à l'ensemble des personnels de La Poste quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés) et sera mis en œuvre dans toutes ses dimensions au travers de plans d'action définis dans chacun des Métiers pour tenir compte de leurs spécificités.

La Poste s'engage à atteindre à fin 2012 un objectif qui porte sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Objectif global chiffré : Maintien de la part des 55 ans et plus dans l'effectif total de La Poste sur la durée de 3ans (référence pourcentage atteint pour l'année 2008, soit 13%).

Cet objectif sera atteint à l'aide des actions prioritaires décrites dans les chapitres suivants. Chacune de ces actions s'accompagnera d'un suivi de leur mise en œuvre.

1. CHAPITRE : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'AGE

La Poste met en œuvre un plan d'action visant à éviter toute discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation des personnes.
Les audits effectués dans le cadre du label diversité permettront de s'assurer que les procédures de La Poste garantissent l'absence de discriminations.
La Poste se fixe pour objectif que 90% des postiers soient sensibilisés dès la fin 2010 à la non discrimination liée à l'âge. Cette sensibilisation sera identifiée sous un code spécifique de formation qui en permettra le suivi.

ARTICLE 1.1 : SENSIBILISER AUX STEREOTYPES ET AUX RISQUES LIES AUX DISCRIMINATIONS

La sensibilisation à la non discrimination nécessite de faire prendre conscience à chacun des stéréotypes liés à l'âge et de faire évoluer ses représentations.

La Poste forme l'ensemble de la ligne hiérarchique et les 500 cadres de la filière ressources humaines aux stéréotypes, aux risques de discrimination et aux enjeux d'image, économiques, sociaux et juridiques qu'ils induisent pour La Poste. La formation des nouveaux managers et des RH intègrera dès le premier semestre 2010 les problématiques liées à la gestion des âges. Des modules d'approfondissement seront développés en fonction des besoins pour développer le management de la diversité. Les modalités et les dates de mise en œuvre en seront précisées dans le cadre des plans d'action des Métiers : ETC, formations, …

Par ailleurs, La Poste s'engage à lutter contre toute forme de discrimination, et veillera à ce qu'aucune communication, même humoristique, sur l'un des types de discrimination ne puisse être ressentie comme blessante ou injurieuse. Ainsi elle tiendra un langage résolument positif en termes de communication sur les plus jeunes et les seniors.

La Poste s'engage à afficher la variété des âges dans ses visuels au fil du renouvellement des supports de communication et ce, dans un délai de 3 ans.

La sensibilisation à la non discrimination pour tous les postiers visée en introduction à ce chapitre sera diffusée dans le courant de l'année 2010 en s'appuyant notamment sur les réseaux des référents diversité institués par chacun des Métiers. Un outil de communication sera élaboré à cette fin.

Dans les 3 ans de durée du présent plan d'action, la sensibilisation aux discriminations liées à l'âge sera intégrée dans les formations d'intégration de l'ensemble des postiers, suite à recrutement ou à promotion dans un nouvel emploi.

Un suivi du déploiement de ces actions sera mis en place par chacun des Métiers.

ARTICLE 1.2 : LA CREATION D'UN RESEAU DE REFERENTS DIVERSITE DANS CHACUN DES METIERS DE LA POSTE ET D'UN RESEAU DE CORRESPONDANTS DIVERSITE DANS LES DRG

Afin d'informer les postiers sur les risques liés à la discrimination et de mettre en place des actions locales pour les prévenir, des référents diversité sont implantés dans chaque Métier. Cette fonctionnalité est intégrée dans une fonction de cadre existante selon des modalités définies par chaque Métier.

Un réseau de correspondants diversité est identifié dans les directions régionales du groupe, leur rôle est notamment :

- d'accompagner en externe la démultiplication sur les territoires de la politique diversité et les accords sociaux sur ce thème,
- de coordonner les référents diversité des Métiers dans leurs actions externes,
- d'échanger sur les bonnes pratiques pour appuyer et soutenir leurs actions,
- de sensibiliser les directeurs Métiers de la Conférence Territoriale,
- de remonter les affaires signalées sur ces sujets.

ARTICLE 1.3 : LE RECOURS EN CAS D'EVENTUELLES DISCRIMINATIONS

Après l'épuisement des procédures locales de recours amiable, une instance de recours peut depuis deux ans être saisie par l'agent, directement ou avec l'appui d'une organisation professionnelle.

Chaque demande fait l'objet d'un accusé de réception remis au demandeur pour lui confirmer sa prise en compte.

Chaque demande est transmise au Siège du Métier d'appartenance de l'agent pour analyse et recueil des éléments, une médiation est si nécessaire effectuée par la Direction de Projet Diversité et Handicap. Une réponse est apportée suivant le cas par le Métier ou par l'instance de recours.

Elle dispose :

- d'une adresse mail : diversite-handicap@laposte.fr
- d'une adresse courrier : La Poste- Direction Générale
  Direction du Projet Diversité et Handicap
  CP F 504
  44 boulevard de Vaugirard
  75757 PARIS CEDEX 15
- d'un numéro vert: 0 820 201 107

Une information sur l'existence de cette instance a été envoyée en juin 2009 à chaque postier(e) avec son bulletin de paie. Ses coordonnées sont affichées dans chaque service avec le règlement intérieur.

Indicateurs de suivi:

- suivi du % de postiers nouvellement recrutés ayant suivi la sensibilisation aux discriminations liées à l'âge, dans les 6 mois qui suivent leur recrutement,
- nombre de postier(e) ayant suivi la sensibilisation avec pour objectif : 90% des personnes en fonction à fin 2010,
- répartition statistique par Métier et motif des saisines de l'instance de recours. Cet indicateur sera intégré dès 2010 au rapport diversité.

Une mesure du niveau d'information des postiers sur les discriminations sera effectuée par introduction de question complémentaire dans l'enquête Direction du Développement Durable en 2011.

2. CHAPITRE : LE RECRUTEMENT : DONNER LEUR CHANCE A TOUS, AIDER A LA RECHERCHE D'EMPLOI LES JEUNES ET LES SENIORS

ARTICLE 2.1 : REVISITER NOTRE RECRUTEMENT POUR PROSCRIRE TOUTE DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE

Les engagements de La Poste en matière de non-discrimination sont exprimés dans sa Charte de recrutement, jointe en annexe1.

La Poste revoit jusqu'en 2010 l'ensemble de ses procédures de recrutement afin d'éviter les risques de discrimination (élaboration d'un guide de recrutement, refonte du e-recrutement, formation des décideurs aux risques et à la déontologie du recrutement…).

ARTICLE 2.2 : REFLETER DANS NOS RECRUTEMENTS LA DIVERSITE DES AGES

L'ambition de La Poste est que ses recrutements soient à l'image de la diversité des demandeurs d'emploi. Pour ce faire, La Poste :

- s'engage à ce que la communication de recrutement reflète la variété des âges. Les Métiers préciseront, dans leur plan d'action, la nature des supports ou des actions de leur communication de recrutement ayant pour but de susciter des candidatures de tous âges,

- informe et promeut les métiers de l'entreprise : La Poste informe au niveau territorial le pôle emploi de ses besoins de recrutement. Ses offres sont systématiquement publiées sur le site de recrutement de La Poste, www.laposte.fr/Le-Groupe-La-Poste/Espace-recrutement,

- porte une attention particulière aux candidatures des jeunes de moins de 26 ans et aux plus de 50 ans dans l'expression des exigences de l'emploi (formulation des diplômes et de l'expérience professionnelle requise) afin d'élargir les possibilités de se porter candidat. Différents documents de communication sur les Métiers de la Poste sont à disposition et régulièrement mis à jour par la DRHRS,

- favorise la découverte de ses métiers par les scolaires, les étudiants (es) et les demandeurs ou demandeuses d'emploi : partenariat ONISEP, Education nationale,…

- facilite l'accès à l'emploi des jeunes issus des quartiers de la politique de la ville par sa participation à des forums emplois nationaux et locaux, le partenariat avec des fondations et des associations permettant grâce au parrainage de rapprocher les plus en difficulté de l'accès à l'emploi.

Ces actions seront prioritairement engagées auprès des jeunes, conformément à «l'engagement pour l'emploi dans les quartiers» signé par La Poste, et des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
Les indicateurs ci-dessous figurent d'ores et déjà dans le rapport diversité :

- Le nombre et la part des recrutements par niveau hiérarchique de chaque tranche d'âge (intervalle de 5 ans pour chaque tranche d'âge : 19 ans et moins, 20-24ans, 25-29ans […] 60-64ans et 65 ans et plus).

- Le nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés résidant en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou dans une zone d'action de Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS).

3. CHAPITRE : CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SORTANT DU SYSTEME SCOLAIRE ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE TOUS AGES

La Poste se fixe pour objectif d'augmenter de 1 point sur les 3 ans le % de personnes de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation par rapport à l'ensemble des personnes en contrat de professionnalisation entre 2008 et 2012.

ARTICLE 3.1 : EXTENSION DE L'ALTERNANCE A TOUS LES METIERS DE LA POSTE PERMETTANT D'ACQUERIR UN DIPLOME OU UNE QUALIFICATION RECONNUE

La Poste accueille stagiaires et personnes en alternance depuis de nombreuses années, conformément à sa Charte du recrutement et à la Charte de l'apprentissage dont La Poste est signataire.
La Poste souhaite favoriser l'acquisition par les jeunes et les demandeurs d'emploi d'une qualification professionnelle reconnue (diplôme de l'Education nationale ou CQP) afin de faciliter leur accès à l'emploi.

Pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes notamment des quartiers (jeunes résidant en Zones Urbaines Sensibles – ZUS – ou dans une zone d'action de contrat urbain de cohésion sociale – CUCS), l'apprentissage pourra être proposé sur tous les métiers de La Poste permettant d'acquérir un diplôme accessible par cette voie. Il concerne les jeunes de moins de 26 ans (sauf pour les personnes handicapées pour lesquelles l'apprentissage est accessible quel que soit leur âge). L'offre concerne l'ensemble de la scolarité, de la préparation d'un CAP jusqu'au Master.

Pour favoriser l'accès au marché de l'emploi, le contrat de professionnalisation est accessible aux jeunes en dessous de 26 ans et à tous les demandeurs d'emploi sans limite d'âge. Une attention particulière sera portée aux salariés (es) âgés (es) de plus de 50 ans et de moins de 26 ans. Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour tous les métiers présents à La Poste pour lesquels il existe une qualification professionnelle reconnue.

Les plans d'action des Métiers préciseront les métiers et les conditions de mise en œuvre et de suivi des dispositifs d'alternance pour les moins de 26 ans et les plus de 50 ans. La Poste s'assurera que

l'engagement figurant dans la communication sur les offres de postes en alternance proposées par les Métiers soit conforme à la nature réelle de l'offre.
Indicateurs :

- % de personnes de moins de 26 ans et de plus de 50 ans en contrat de professionnalisation, par rapport à l'ensemble des personnes en contrat de professionnalisation,
- Suivi du nombre d'apprentis résidant en ZUS ou en CUCS,
- Répartition des contrats de professionnalisation par âge et niveaux de formation.

Ces indicateurs intégreront le rapport Diversité dès 2010.

ARTICLE 3.2 DEVELOPPER L'OFFRE DE STAGES ET GRATIFICATION POUR TOUT STAGE SUPERIEUR A UN MOIS

La Poste développe ses offres de stages pour les élèves et étudiants dont le stage est obligatoire – car inscrit dans leur cursus de formation- à l'ensemble de ses différents métiers dans les conditions définies par La Poste. Ils bénéficient d'une gratification dès que la durée du stage est supérieure ou égale à 1 mois.

Indicateur :

- Suivi du nombre de stagiaires

Cet indicateur intégrera le rapport Diversité dès 2010.

4. CHAPITRE : L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Objectif : La Poste se fixe pour objectif que 100% des postiers(es) –salariés et fonctionnaires- présents à La Poste (y compris les représentants syndicaux) **soient invités à un entretien professionnel lors de l'année de leur 45ème anniversaire, et ce dès 2010.**

Les postiers ayant dépassé l'année de leur 45e anniversaire se verront proposer ce même entretien dans le cadre du plan d'action et des priorités définies par chaque Métier.

Indicateur de suivi: % de personnes ayant bénéficié d'un entretien professionnel lors de l'année de leur 45ème anniversaire par tranche d'âge.

Indicateur : suivi annuel du % de personnes ayant bénéficié d'un entretien professionnel lors de l'année de leur 45ème anniversaire.

Dans un contexte de transformation du marché du travail, des organisations et de l'environnement économique, il est de la responsabilité des managers et des RH de La Poste d'informer de manière positive sur les parcours professionnels possibles.
Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins en compétences sont des préalables indispensables pour préparer les mobilités, offrir des perspectives professionnelles aux personnels et maintenir leur employabilité. C'est pourquoi La Poste a ouvert une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

De même, chaque postier(e) a la responsabilité de définir son projet professionnel et est acteur ou actrice de sa mise en œuvre. L'ambition est d'assurer à tout âge l'emploi de la personne à l'intérieur de La Poste et son employabilité sur le marché du travail.

La Poste définit ci dessous les aides dont bénéficiera le postier pour définir et mettre en œuvre son projet professionnel.

ARTICLE 4.1 : L'EXTENSION AUX FONCTIONNAIRES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DANS L'ANNEE DU 45EME ANNIVERSAIRE

La Poste fait le choix d'étendre l'entretien professionnel obligatoire pour les salariés dans l'année du 45e anniversaire à l'ensemble des fonctionnaires.

L'entretien professionnel obligatoire s'appuiera sur l'actuel entretien professionnel (Classe I à groupe A) ou de développement (groupes B et C).

Rappel : aujourd'hui cet entretien peut être demandé lors de l'entretien d'appréciation ou de management de la performance. Dès aujourd'hui, il est mis en œuvre à l'initiative du postier(e) ou sur proposition du manager et peut aussi être anticipé pour des raisons professionnelles, par exemple pour préparer un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien professionnel obligatoire a pour but d'informer le salarié notamment sur ses droits en matière de bilan de compétences, bilan d'étape professionnel, actions de formation. Il s'agit de mieux faire connaître et utiliser des droits mal connus : Droit Individuel à la Formation (DIF), validation des acquis de l'expérience (VAE), modalités de formation, information sur les possibilités d'emploi offertes à La Poste, compétences attendues, bilans de compétences, de manière à faciliter la définition par le-la postier (ère) leur projet professionnel pour la seconde partie de leur carrière.

Pour ce faire, le manager (et/ou le postier(e), à sa demande) pourra s'appuyer sur un expert RH qui leur apportera appui et conseil.

ARTICLE 4.2 : AIDER A LA DEFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL PAR L'INFORMATION DU POSTIER(E) ET OUTILLER LE MANAGER.

La fonction RH mettra à la disposition du manager une information et des outils d'aide à l'information et au conseil (information sur les bilans de compétences, formations accessibles au DIF, ...) des collaborateurs lors de l'entretien professionnel. Ceux-ci seront mis à leur disposition avant 2012. La fonction RH mettra à disposition des postiers et postières une liste d'organismes externes habilités pour les bilans de compétence.

ARTICLE 4.3 : AIDER A LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL

La Poste accompagne chaque postier(e) dans la définition et la mise en œuvre des actions facilitant l'accès au métier correspondant à son projet professionnel validé avec le manager et la DRH.
La Poste souhaite encourager les parcours professionnels diversifiés dans toutes les composantes de l'entreprise et faciliter la mobilité professionnelle (fonctionnelle et/ou géographique) et ce particulièrement pour les plus de 45 ans.

Pour ce faire, La Poste :

- réaffirme les principes qui s'appliquent sur ce thème et en particulier la priorité des candidatures de personnes déjà dans l'entreprise, qu'elles soient originaires du Métier ou d'autres services de La Poste, sur un recrutement externe pour combler un poste vacant dans La Charte de la mobilité jointe en annexe 2. La sélection s'effectue dans tous les cas uniquement sur la base des compétences exigées sur le poste. Si certains métiers exercés à La Poste requièrent une très forte spécialisation, le plus grand nombre s'appuie sur un socle de compétences proches qui peut faciliter une plus grande fluidité intra et inter Métiers. Cette mobilité est facilitée par la bourse d'emploi. Le principe de proposer tous les postes vacants à la bourse d'emploi nationale multi- métiers est affirmé,

- informe systématiquement sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'occasion de l'entretien de la 45ème année ou d'un entretien anticipé. Une priorité est donnée aux personnes de plus de 45 ans, en particulier celles qui n'ont pas de qualification, ou dont la qualification n'est pas adaptée, auprès des organismes chargés du conseil, de l'accompagnement ou du financement. Des dispositifs spécifiques d'accompagnement à la démarche de VAE seront définis par chaque Métier,

- facilite les stages de découverte inter- Métiers s'inscrivant dans un projet professionnel, selon des conditions que les Métiers préciseront. Ces stages de découverte formalisés par une convention individualisée visent à permettre de connaître de nouveaux métiers et leur environnement. Ils seront proposés en priorité aux personnes ne pouvant plus, quelle qu'en soit la raison, continuer à exercer leur activité actuelle ; sont ensuite prioritaires celles de plus de 45 ans peu ou pas qualifiées, puis l'ensemble des personnes de plus de 45ans,

- facilite l'accès aux trois fonctions publiques et à la création d'entreprise par une garantie de retour et une formation préalable. Une information spécifique sera faite lors de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

Un suivi des demandes de congés pour VAE acceptées par l'entreprise par tranche d'âge sera intégré au rapport diversité en 2010.

Le suivi du nombre de promotion par tranche d'âge ; en particulier pour les tranches d'âge 55/59 et 60/64, d'ores et déjà suivies dans le rapport diversité.

Objectif :

Effectuer un audit sur la non discrimination à la promotion et à la mobilité en 2010.

5. CHAPITRE : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET L'ACCES A LA FORMATION

L'ambition de La Poste est que le taux d'accès à la formation des seniors rejoigne le taux moyen d'accès à la formation.

L'objectif est d'augmenter le taux d'accès à la formation des 55 ans et plus de 1% d'ici à 2012 par rapport à 2008.

Indicateur de suivi : % de personnes de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation chaque année.

La Poste, au-delà des actions de formation visant à l'adaptation et au maintien des compétences nécessaires dans l'emploi actuel, accompagne les postiers (es) dans la préparation de leur évolution professionnelle, mobilité fonctionnelle ou promotion.

ARTICLE 5.1 : INFORMER SUR LES DROITS ET MOYENS DISPONIBLES

L'outil mis à disposition des managers pour l'entretien professionnel permettra notamment d'informer sur les dispositifs suivants :

- le Droit Individuel à la Formation (DIF) : exercé à l'initiative du postier(e), il est mis en œuvre après accord du manager sur le choix de la formation,

- le Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ), se distingue du passeport formation en ce qu'il constitue un outil de mise en valeur partagée mis à disposition des postiers(es), ainsi que et de leur manager ; il a été institué par l'accord du 21 février 2005 . Il vise notamment à valoriser leur parcours professionnel : diplômes, unités de certification délivrées et compétences validées. Ce DICQ a pour finalité de permettre aux postiers (es) de suivre, de valoriser leur progression au long de leur parcours professionnel et de permettre à leur manager et au RH du NOD de la prendre en compte.

ARTICLE 5.2 : DEVELOPPER L'ACCES A LA FORMATION DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'accès à la formation des 55 ans et plus sera développé de la façon suivante :

1. les postiers (es) de 45 ans et plus seront particulièrement sensibilisés sur l'intérêt du DICQ et sur les moyens d'accéder aux formations de développement professionnel lors de l'entretien professionnel,

2. les Métiers s'engagent à accroître le nombre de personnes suivant des périodes de professionnalisation.

Ce dispositif alterne des périodes de formation et des périodes d'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la formation. Il concerne les postiers répondant à une au moins des conditions suivantes:

- comptant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et avec 1 an d'ancienneté au sein du Groupe La Poste,

- ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,

- ou envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,

- ou être bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 6324-2 du code du travail, de retour de congé de maternité ou de congé parental.

Une priorité est donnée parmi ces personnes concernées, à celles de tout âge ne pouvant plus, quelle qu'en soit la raison, continuer à exercer leur activité actuelle. Sont ensuite prioritaires celles de 45 ans et plus peu ou pas qualifiées, puis l'ensemble des personnes de 45 ans et plus. Les Métiers préciseront les modalités de mise en œuvre du développement des périodes de professionnalisation dans leur plan d'action.

3. une information sur les dispositifs existants (le Certificat de Formation Générale, les certificats bureautiques) sera organisée, d'abord pour les populations pour lesquelles ce type de diplôme constitue une véritable opportunité, puis de manière générale.

Indicateurs:

- Nombre d'heures de DIF utilisées par tranches d'âge,
- Taux d'accès à la formation professionnelle par tranche d'âge.

Ces indicateurs figureront dans le rapport diversité.

6. CHAPITRE : L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

La Poste se fixe pour objectif que 100% des nouveaux managers nommés à partir du 1er janvier 2011 soient invités à un nouveau module de formation permettant d'intégrer dès 2010, la culture santé liée à l'âge dans le cursus de formation des managers.

En effet, en l'absence d'une démarche permettant d'élever le niveau de connaissance sur les moyens de préserver sa santé, une dégradation de celle ci peut constituer un frein au maintien dans l'emploi de collaborateurs, et ce quel que soit leur âge. La nature des problématiques santé liées à l'âge sera examinée dans le cadre de l'accord santé en cours de négociation.

Indicateur de suivi : % annuel des nouveaux managers nommés à partir du 1er janvier 2011 invités au nouveau module de formation « culture santé liée à l'âge ».

ARTICLE 6.1 : PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Il est rappelé que préjuger de l'état de santé d'une personne en fonction de son âge est une discrimination. L'appréciation de la compatibilité de l'état de santé d'une personne avec les exigences de son poste est de la responsabilité exclusive du médecin de prévention professionnelle.

Dans le cadre des engagements pris lors de l'accord de 2008 sur « le handicap et la prise en considération de l'inaptitude », pour prendre en compte les capacités des personnes en situation d'inaptitude, « le Métier d'origine de l'agent s'engage à mettre en œuvre l'acquisition des compétences, les moyens techniques, organisationnels et financiers (adaptations de poste, formation…) nécessaires aux essais de reclassement puis au reclassement définitif ».

ARTICLE 6.2 : INTEGRER DANS LE MANAGEMENT DES PERSONNES LES PROBLEMATIQUES SANTE LIEES A L'AGE

Les managers seront sensibilisés, dans le cadre de leur cursus de formation, aux problématiques santé liées à l'âge, pour prendre en compte dans leur management quotidien, les différences entre générations. Les principes signalés ci–dessus y seront également rappelés.

7. CHAPITRE : L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

ARTICLE 7.1 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

La Poste a ouvert la possibilité pour les fonctionnaires et les salariés de bénéficier d'un compte épargne temps (accord social du 7 juillet 2000 modifié par les avenants des 6 avril 2006, 21 novembre 2007 et 18 décembre 2008). Le nombre de jours de congé ou de repos versé au CET est abondé de

20%, pour la partie utilisée lors d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ou un congé ou disponibilité sans solde ou sans traitement précédant de manière jointive un départ à la retraite à l'âge de 60 ans ou moins, à l'exclusion de toute autre forme de congé de fin de carrière ou de cessation anticipée d'activité.

ARTICLE 7.2 : DES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE

D'ores et déjà, différentes dispositions favorisant le temps partiel ou la décharge d'activité (de droit ou sous conditions d'accord hiérarchique), notamment en fin de carrière. Il est rappelé que les fonctionnaires intéressés peuvent cotiser à taux plein pour éviter que le nombre de trimestres comptabilisés n'en soit affecté.

La Poste met en place des dispositifs cadre pour aménager les fins de carrière au bénéfice des personnels qui le souhaitent, et que les Métiers mettent en œuvre en fonction de leur contexte particulier (exemple : TPAC, NTPAC, DAFA). Les Métiers en précisent chaque année les conditions d'utilisation.

Le Dispositif Aménagé de Fin d'Activité (DAFA) est étendu dans les conditions de la circulaire CORP-DRHRS-2009-0117 du 30 juin 2009 à l'ensemble des personnels bénéficiant de la labellisation C3R et susceptibles d'être intéressés par cette proposition.

Les plans d'action Métiers présenteront les autres critères d'attribution du DAFA. Le DAFA fera l'objet d'un bilan à fin 2010, ce bilan sera présenté en commission gestion des âges.

Indicateur: % de temps partiel choisi des plus de 55 ans, à partir de 2010.

ARTICLE 7.3 : LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

A plusieurs reprises, La Poste a fait appel à des retraités pour des projets exceptionnels ou des besoins ponctuels d'expertise. La Poste s'engage à réfléchir aux modalités permettant de mettre en œuvre pour les postiers retraités la possibilité d'un cumul total d'un revenu d'activité avec la pension de retraite. Les conditions prévues par la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008, restreignent cette possibilité aux personnes âgées de 60 ans si elles bénéficient du taux plein ou à celles âgées de 65 ans.

ARTICLE 7.4 : UNE RECONNAISSANCE DU PARCOURS PROFESSIONNEL : LA MEDAILLE D'ENTREPRISE QUEL QUE SOIT LE STATUT

Afin de valoriser et prendre en considération leur parcours professionnel, La Poste reconnaît les personnels éligibles à l'attribution d'une médaille d'entreprise en organisant une remise officielle. Les modalités en sont décrites dans le BRH décision n° 024-17 du 24 janvier 2008.

8. CHAPITRE : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET LE DEVELOPPEMENT DU 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 par chaque génération. Le tutorat recouvre deux formes différentes :

- dans le cadre de l'alternance qui inclut la période de professionnalisation, le tutorat est l'ensemble des actions qui consistent à transférer des savoirs et des savoir-faire professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification dans le cadre de la formation par alternance, telle que définie dans le Code du travail. A cet effet, l'employeur nomme un maître d'apprentissage ou tuteur selon le type de contrat chargé d'accueillir, de guider les personnes concernées et de veiller au bon déroulement de la période pratique en entreprise. Le tuteur garantit la cohérence de la formation en alternance en facilitant la collaboration entre les centres de formation et l'entreprise ;

- dans le cadre du parrainage, le tutorat vise à la transmission de savoir faire et de savoir être lors de la mise en œuvre du processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants (c'est-à-dire nouvellement arrivés dans la fonction), des personnes en stage de découverte ou en stage obligatoire dans le cadre d'un projet professionnel. Ce processus a vocation à permettre aux nouveaux arrivés, selon le cas, de s'adapter aux exigences des situations professionnelles, d'acquérir les connaissances relatives aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser ou, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

ARTICLE 8.1 : DEVELOPPER LE TUTORAT DANS LE CADRE DU PARRAINAGE

La Poste souhaite que le tutorat dans le cadre du parrainage devienne un moyen important d'accompagnement et de transfert de connaissances, de compétences et d'expériences.

Le tutorat est une activité effectuée sur la base du volontariat.

Les postiers (es) expérimentés dans le métier qu'ils exercent, disposant des qualités pédagogiques requises et ayant une ancienneté significative à La Poste seront encouragés à accompagner les nouveaux entrants dans leur intégration à La Poste.

ARTICLE 8.2 : DONNER LES MOYENS D'EXERCER LA MISSION DE PARRAIN

Comme dans le cas de l'alternance:

- Le parrainage est une activité prise en compte dans le temps de travail. Pour les agents et la maîtrise, la fonctionnalité de tuteur est intégrée dans la fonction par exemple : les opérateurs colis experts, les facteurs d'équipe, … Pour les cadres il conviendra d'en tenir compte dans le

management de la performance, l'aide apportée après formation permet d'intégrer cette activité dans leur temps de travail.

- Les tuteurs sont formés avant de pouvoir exercer cette activité.

- Les tuteurs ne peuvent tutorer plus de 2 personnes simultanément.

Les plans d'action des Métiers préciseront les modalités de mise en œuvre du développement du tutorat.

Indicateur de suivi:

Nombre d'agents formés à l'activité « tutorale ».

Objectif :

Mettre en place dans l'année 2010 l'indicateur de suivi : nombre de parrains et de tuteurs formés à l'activité « tutorale » par an.

9. CHAPITRE : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DU PRESENT PLAN D'ACTION

ARTICLE 9.1 : COMMUNICATION SUR LE CONTENU DU PRESENT PLAN D'ACTION

Afin d'assurer la communication sur le contenu du présent plan d'action, celui-ci fera l'objet d'une publication dans une note chartée.

Un outil de communication reprenant les éléments pratiques les plus utiles aux postiers, issus du présent plan d'action, sera réalisé et diffusé dans les 3 mois suivant sa publication.

ARTICLE 9.2 : MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Chaque Direction de Métier aura la responsabilité de déployer le présent plan d'action par un plan d'action Métier et de le mettre en œuvre localement. Après signature du présent plan d'action, chaque Métier proposera aux organisations syndicales représentatives au niveau considéré, une rencontre d'information préalable au lancement du plan d'action Métier dans les 6 mois suivant la publication du présent plan d'action. Le Plan d'action Métier couvrira l'ensemble des engagements et des points d'application du présent plan d'action.

ARTICLE 9.3 : COMMISSION GESTION DES AGES

La Poste proposera aux organisations syndicales représentatives à son niveau de mettre en place une commission ad hoc, appelée « gestion des âges », pour examiner l'avancement du présent plan d'action.

Cette commission gestion des âges réunissant l'ensemble des organisations syndicales représentatives à La Poste, a pour vocation d'examiner le bilan annuel du présent plan d'action au plan national. Cet examen intègrera les résultats obtenus dans les plans d'action de chacun des Métiers.

Les éléments du bilan annuel du présent plan d'action intègreront le rapport Diversité.

Cette Commission est réunie une fois par an à l'initiative de la DRHRS (Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales). La réunion est organisée dès la connaissance des principales données chiffrées de l'année n-1. (Première réunion en 2010 sur les résultats 2009, point de départ du suivi du présent plan d'action et de ses déclinaisons Métiers).

La Commission gestion des âges se réunit sur la base d'un ordre du jour et de dossiers préparatoires. Les éléments constitutifs de l'ordre du jour seront transmis aux participants 8 jours avant la tenue de la Commission.

La composition de la Commission est la suivante :

Elle sera présidée par le Directeur-trice délégué(e) des Ressources Humaines et des Relations Sociales de la Poste ou par le Directeur-trice du projet diversité et handicap ou leur représentant,

- 1 à 2 représentants (es) par Direction de Métier,
- 1 représentant(e) du SGS (Secrétariat Général du Siège), pour les Directions du Siège et les Directions support transverses,
- 2 représentants (es) de la DRHRS,
- 1 représentant(e) de la DPDH,
- 2 représentants (es) par organisation syndicale représentative.

10. CHAPITRE : DUREE-DEPOT ET PUBLICITE DU PRESENT PLAN D'ACTION

ARTICLE 10.1 : DUREE DU PRESENT PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action entrera en vigueur à compter de la date de sa publication et au plus tard à compter du 1er janvier 2010.

Il est conclu pour une période d'une durée de trois ans et cessera de produire effet à l'issue de ce délai. La Poste convient en outre de réunir la commission gestion des âges en cas de promulgation de dispositions légales et/ou réglementaires relatives aux domaines d'action traités dans le présent plan d'action sur la gestion des âges afin d'envisager, en tant que de besoin, son adaptation.

ARTICLE 10.2 : FORMALITES DE DEPOT, DE PUBLICITE ET PROCEDURE DE RESCRIT

La Poste déposera le présent plan d'action et ses trois annexes auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de conclusion (services du ministère du travail), dans les conditions de formes et de délai prévues par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent plan d'action et ses annexes seront également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

La Poste s'engage à interroger l'administration sur la conformité du présent plan d'action et à respecter pour ce faire la procédure de rescrit prévue par les articles L 138-27 et R 138-31 du Code de la sécurité sociale. En cas d'avis défavorable, La Poste s'engage à réviser le présent plan d'action en conséquence et à en informer les organisations syndicales représentatives à son niveau.

11. ANNEXES

ANNEXE 1 : CHARTE DU RECRUTEMENT

ANNEXE 2 : CHARTE DE LA MOBILITE

ANNEXE 3 : SYNTHESE DES OBJECTIFS ET INDICATEURS RETENUS

ANNEXE I

CHARTE DU RECRUTEMENT

Recrutement, La Poste s'engage !

Egalité des chances

- 1. La Poste fonde ses recrutements sur des critères explicites, non discriminatoires et justifiés par les missions confiées. Au sein du Groupe, les acteur-trice-s du recrutement se basent, pour leur évaluation, sur les compétences, qualifications, expériences et motivation.

Diversification des sources de recrutement

- 2. Dans le but d'élargir les sources et l'efficacité de son recrutement, La Poste diversifie ses modes de diffusion des annonces et les supports qu'elle utilise.

Considération de toutes les candidatures

- 3. La Poste examine l'ensemble des candidatures qui sont déposées sur le site laposte.fr ou envoyées à l'adresse *[adresse postale fonctionnelle à préciser]* et, dans ce cadre, répond à chaque candidat-e.

Processus de recrutement connu

- 4. Les recrutements de La Poste s'inscrivent dans des processus connus des DRH, des recruteur-se-s et des candidat-e-s qui respectent les exigences légales. Les responsabilités et les moyens d'action des différents acteur-trice-s sont définis dans ce cadre.

Méthodes validées et maîtrisées

- 5. La Poste utilise uniquement des méthodes de recrutement pertinentes validées et maîtrisées dans leur utilisation, et évitant toute discrimination indirecte.

Recrutements objectifs et respectueux

- 6. La Poste conduit les différentes étapes de la procédure de recrutement de manière à assurer une évaluation objective des compétences professionnelles des candidat-e-s, dans des conditions respectueuses de la personne, équitables et de manière à pouvoir en rendre compte aux candidat-e-s à leur demande.

Appréciation de l'expérience et des compétences

- 7. Sans se limiter au niveau de diplôme, La Poste prend en compte l'expérience professionnelle et les compétences du-de la candidat-e.

Transparence et confidentialité de l'information

- 8. La Poste utilise dans sa communication de recrutement des informations précises et authentiques. Elle n'utilise les informations personnelles reçues que dans l'unique but de recruter et d'intégrer de nouveaux collaborateur-trice-s et s'interdit toute autre utilisation. Les informations obtenues sont détruites au-delà des délais de conservation réglementaires.

Formation des acteurs du recrutement

- 9. Tous les acteur-trice-s du recrutement de La Poste, collaborateur-trice-s de l'entreprise ou prestataires externes, connaissent et respectent la charte des engagements pris dans la Charte du recrutement de La Poste. Ils sont formés et sensibilisés aux pratiques non discriminatoires.

Amélioration continue des pratiques de recrutement

10. La Poste assure une évaluation continue de ses pratiques de recrutement.

ANNEXE 2

CHARTE DE LA MOBILITE

1- La mobilité concerne **l'ensemble des postiers** : agents contractuels de droit public, fonctionnaires, et salariés sous CDI, sans discrimination de sexe, d'âge, d'origine, de handicap ou autre.

2- La mobilité à La Poste est **possible au sein d'un Métier, d'un Métier à un autre, entre Métiers et Directions d'activité, vers et depuis les filiales.**

3- Pour les personnels salariés, la mobilité au sein de La Poste s'effectue **sans rupture du contrat de travail et avec maintien de l'ancienneté.** La mobilité depuis et vers les filiales se fait avec reprise de l'ancienneté.

4- L'examen des candidatures des personnes déjà dans l'entreprise est **prioritaire sur un recrutement externe** pour combler un poste vacant.

5- Acteurs de leur parcours de carrière, les **postiers prennent l'initiative de leur mobilité** notamment en répondant à une offre d'emploi. Le management, responsable du développement des compétences, peut proposer des évolutions professionnelles aux collaborateurs.

6- La Poste organise l'accessibilité à l'information de tous les postiers sur les emplois offerts. Pour cela, chaque Métier et Direction d'activité déploie **la bourse d'emplois nationale multimétiers**, accessible à tous.

7- Dans la bourse d'emplois de La Poste, les offres d'emploi **sont conformes aux préconisations** de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité.

8- **Un manager ne peut s'opposer** à la mobilité de son collaborateur si ce dernier satisfait aux conditions de recrutement. Il ne peut pas, non plus, s'opposer à son acte de candidature.

9- La Poste prend en compte, à travers la mobilité, **les situations personnelles et professionnelles particulières.**

10- La mobilité à La Poste fait l'objet de mesures **d'accompagnement au bénéfice de tous**, quel que soit le Métier de rattachement (remboursement des frais de déménagement, accompagnement 1% logement, action de formation, accompagnement spécifique de la mobilité des cadres supérieurs).

11- Des mesures complémentaires d'incitation à la mobilité sont définies par les Métiers et les Directions d'activité en fonction de la mobilité à accompagner. Elles sont d'autant plus attractives que la mobilité réalisée correspond à un besoin prioritaire du Métier ou de la Direction **d'activité.**

12- **Pour faciliter la mobilité des postiers, l'entreprise développe un** réseau de professionnels de la mobilité pour conseiller et accompagner les postiers dans leur évolution professionnelle.

ANNEXE 3

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET INDICATEURS RETENUS

PLAN D'ACTION GESTION DES AGES A LA POSTE

DEFINITION DE L'OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Domaine	Objectif chiffré global	Indicateur de suivi
	Objectif chiffré de maintien en emploi des 55 ans et plus : **MAINTIEN DE LA PART DES 55 ANS ET PLUS DANS L'EFFECTIF TOTAL DE LA POSTE SUR LA DUREE DU PLAN D'ACTION** **(référence : pourcentage atteint pour l'année 2008, soit 13%)**	Pourcentage de la part des postiers de 55 ans et plus par rapport à l'ensemble des postiers travaillant à La Poste

Domaine d'action	chap du plan d'action	Dispositions retenues	Objectifs chiffrés	Indicateurs de suivi et autres indicateurs
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINA- **TIONS LIEES A L'AGE**	1	- former l'ensemble de la ligne hiérarchique aux stéréotypes, aux risques de discrimination et aux enjeux d'image, économiques, sociaux, et juridiques qu'ils induisent, - proscrire toute forme de discrimination, et veiller à ce qu'aucune communication, même humoristique, sur l'un des types de discrimination ne puisse être ressentie comme blessante ou injurieuse, - afficher la variété des âges dans les visuels de La Poste au fil du renouvellement des supports de communication, - implanter des référents Diversité des Métiers, - sensibiliser à la non-discrimination dès 2010 en s'appuyant sur les réseaux de référents diversité des Métiers et un outil de communication,	Former l'ensemble de la ligne managériale et 500 cadres filière RH sensibiliser 90% des postiers en fonction	Indicateurs: - formation des managers et des cadres de la filière RH, - suivi du % de postiers nouvellement recrutés ayant suivi la sensibilisation aux discriminations liées à l'âge, dans les 6 mois qui suivent leur recrutement, - nombre de postier-ére-s ayant suivi la sensibilisation avec pour objectif : 90% des personnes en fonction à fin 2010, - Un suivi statistique des saisines de l'instance de recours sera intégré dès 2010 au rapport diversité, - mesurer le niveau d'information des postiers sur les discriminations par un sondage réalisé en 2011.

(RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE) LE RECRUTEMENT : DONNER LEUR CHANCE A TOUS, AIDER A LA RECHERCHE D'EMPLOI LES JEUNES ET LES SENIORS	2	- refléter la variété des âges dans la communication de recrutement, - développer des actions de sourcing prioritairement engagées auprès des jeunes « engagement pour l'emploi dans les quartiers » et des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.		Indicateurs : - Nombre et part des recrutements de chaque tranche d'âge, - Nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés résidant en ZUS ou en CUCS.
CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SORTANT DU SYSTEME SCOLAIRE ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE TOUS AGES	3	- généraliser le contrat de professionnalisation accessible aux jeunes en dessous de 26 ans et à tous les demandeurs d'emploi sans limite d'âge.	Augmenter de 1 point sur 3 ans le % des personnes de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation par rapport à l'ensemble des personnes en contrat de professionnalisation entre 2008 et 2012.	Indicateurs : - % de personnes de moins de 26 ans et de plus de 50 ans en contrat de professionnalisation, par rapport à l'ensemble des personnes en contrat de professionnalisation, - Suivi du nombre d'apprentis résidant en ZUS ou en CUCS, - Répartition des contrats de professionnalisation par âge et niveaux de formation, - Suivi du nombre de stagiaires.

L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES.	4	- inviter chaque postier-ère à un entretien professionnel et étendre l'entretien professionnel obligatoire pour les salariés à l'ensemble des fonctionnaires, lors de l'année de leur 45e anniversaire et ce dès 2010, - faciliter des stages de découverte inter - Métiers, s'inscrivant dans un projet professionnel, - .	**Inciter100% des salariés et stagiaires présents à La Poste à un entretien professionnel lors de l'année de leur 45e anniversaire dès 2010.**	Indicateur de suivi : **Pourcentage d'invitation des salariés et fonctionnaires présents à La Poste à un entretien professionnel lors de l'année de leur 45e anniversaire / au nombre de postiers dont le 45e anniversaire a lieu dans l'année et présents à La Poste.** Autres indicateurs : • suivi annuel du % de personnes ayant bénéficié d'un entretien professionnel lors de l'année de leur 45e anniversaire - suivi des demandes de congés pour VAE acceptées par l'entreprise par tranche d'âge - suivi du nombre de promotions par tranche d'âge ; en particulier pour les tranches d'âge 55/59 et 60/64, - audit sur la non-discrimination à la promotion et à la mobilité en 2010
LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION	5	- mettre à disposition des managers un outil pour l'entretien professionnel permettant d'informer sur le DIF, la période de professionnalisation et le Dossier Individuel des Compétences et des Qualifications (DICQ), - sensibiliser les 45 ans et plusà l'intérêt du DICQ et accroître le nombre de personnes suivant des périodes de professionnalisation, - informer sur les dispositifs diplômants proposés : le Certificat de Formation Générale et les certificats bureautiques.	**Augmenter le taux d'accès à la formation des 55 ans et plus de 1% d'ici 2012 par rapport à 2008.**	Indicateur de suivi : **% de personnes de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation chaque année.** Autres indicateurs : - Nombre d'heures de DIF utilisé par les plus de 55 ans, - Taux d'accès des postiers à la formation professionnelle par tranche d'âge.

L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE	6	- Sensibiliser les managers, dans le cadre de leur cursus de formation, aux problématiques santé liées à l'âge, pour prendre en compte dans leur management quotidien, les différences entre générations.	***100% des nouveaux managers formés à la culture santé liée à l'âge à partir de 2011***	Indicateur de suivi : **Pourcentage de nouveaux managers invités au module de formation « culture santé liée à l'âge» de leur cursus de formation par rapport au nombre de nouveaux managers**
L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE	7	- étendre le dispositif aménagé de fin d'activité dans les conditions de la circulaire CORP-DRHRS-2009-0117 du 30 juin 2009 à l'ensemble des personnels bénéficiant de la labellisation C3R et susceptibles d'être intéressées par cette proposition, - attribuer sous conditions des médailles d'entreprise en organisant une remise officielle.		Indicateur: % de temps partiel choisi des plus de 55 ans, à partir de 2010.

LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET LE DEVELOPPEMENT DU TUTORAT	8	- Former les tuteurs et parrains pour leur permettre d'exercer cette activité, - Prendre l'activité de tuteur en compte dans le temps de travail, par intégration dans la fonction pour les agents et la maîtrise, et par prise en compte dans le management de la performance pour les cadres.	Mettre en place dans l'année 2010 l'indicateur de suivi : nombre de parrains et de tuteurs formés à l'activité tutorale dans l'année.	Indicateur: Nombre d'agents formés à l'activité tutorale
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI	9	- communiquer sur le contenu du plan d'action par publication dans une note chartée - reprendre les éléments pratiques du plan d'action, les plus utiles aux postiers dans un outil de communication diffusé dans les 3 mois, - Déployer le présent plan d'action par des plans d'action dans chaque Métier, et les mettre en œuvre localement, - proposer pour chaque Métier aux organisations syndicales représentatives au niveau considéré, une rencontre préalable au lancement de la mise en œuvre, dans les 6 mois suivant la signature du présent plan 'action, **mettre en place une commission gestion des âges pour examiner le bilan annuel du présent plan d'action.**		