



## EN BREF

### Recrutements sur la période 2013-2015 :

- 5 000 CDI dont 60 % de jeunes de moins de 30 ans !
- 12 000 alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).
- 1 000 emplois d'avenir.

**Pour FO, ces contrats en alternance et ces emplois d'avenir n'effacent certainement pas les nombreuses suppressions d'emplois et ne doivent pas devenir une force de travail variable !**

### Maintien des seniors dans l'emploi :

- Un entretien senior à partir de 45 ans.
- L'amélioration des conditions de travail (rapprochement lie de travail/lieu de vie, notamment).
- L'accompagnement des seniors au regard de la pénibilité.

**Pour les seniors comme pour les autres collègues, FO réclame un accord sur toutes les pénibilités !**

### Transmission des savoirs et des compétences :

- Création d'une académie des savoirs pour favoriser le développement des compétences indispensables à la construction d'un projet professionnel.
- Désignation d'un postier en charge de l'intégration et du tutorat des nouveaux embauchés.
- Composition d'équipes de travail pour favoriser l'enrichissement inter-générationnel.

**Pour FO, ces intentions devront devenir une réalité tangible !**

# ZOOM SUR L'ACCORD RELATIF AUX CONTRATS DE GÉNÉRATION!

## FO AGIT POUR L'EMPLOI!

En janvier 2014, FO COM a signé un accord à La Poste. Il s'agit d'une déclinaison de l'accord national interprofessionnel relatif aux contrats de génération.

### Ce contrat vise à améliorer :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- le maintien des seniors dans l'emploi,
- la transmission des savoirs intergénérationnels.

L'actualité nous montre quotidiennement l'arrivée sur le marché du travail de jeunes sortis de système scolaire, dont certains sans qualification. Particulièrement dans ce contexte, les formations en alternance, en apprentissage, les contrats d'avenir et contrats de professionnalisation représentent une réponse à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise. La Poste ne pouvait rester en marge de cette dynamique.

Lorsque des négociations se sont ouvertes à La Poste, FO a pleinement joué son rôle. Ces négociations ont débouché sur un accord « Contrats de génération » signé par Force Ouvrière.

FO a conscience qu'un accord n'est valable que s'il est respecté. FO ne donne donc pas un blanc-seing à La Poste et sera très vigilante sur la mise en œuvre des dispositions annoncées.



# POUR L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI

*C'est un axe majeur défendu par Force Ouvrière durant toutes les négociations, avec une politique volontariste en matière d'alternance.*

*Depuis 2013, la création des emplois d'avenir qui permettent à des jeunes peu qualifiés d'accéder à une qualification et un emploi complète ce dispositif.*

## CE QUE DIT L'ACCORD

### ■ CDI

**Objectif: 15 000 recrutements en CDI sur la période 2012-2014 dont 60 % auprès de jeunes de moins de 30 ans.**

Ces recrutements seront en priorité proposés à des jeunes ayant réalisé une formation par alternance au sein de La Poste ou ayant exercé en CDD à La Poste. Les postier-e-s qui, lors de leur embauche, ont souhaité travailler à temps partiel, seront prioritaires, s'ils font la demande d'un emploi à temps complet sur les postes à temps plein disponibles au sein de leur établissement.

### ■ EMPLOIS D'AVENIR

**Objectif: 1 000 recrutements en emplois d'avenir à La Poste sur la période 2013-2014 pour faciliter l'insertion professionnelle de jeunes.**

Ils bénéficieront d'un parcours de formation professionnalisant et qualifiant et d'un accompagnement spécifique avec notamment un tuteur durant toute la période de formation.

### ■ ALTERNANCE

**Objectif: 12 000 alternants sur la période 2013-2015 dont 100 alternants en situation de handicap.**

L'alternance englobe aussi bien les contrats d'apprentissage que les contrats de professionnalisation.

C'est un levier d'insertion professionnelle pour les jeunes ! De nombreux métiers à La Poste sont éligibles à ce type de contrats : facteur, conseiller financier, contrôleur de gestion...

À noter : les jeunes qui obtiennent la qualification ou le diplôme visé par la formation, seront prioritaires pour être embauchés en CDI !

### ■ STAGES

**Objectif: au moins 15 000 stagiaires seront accueillis sur la période 2013-2015.**

Chaque stagiaire sera encadré par un maître de stage qui aura en charge son intégration, la définition de ses missions et le suivi de ses actions.

À noter : une attention particulière sera portée aux jeunes issus de Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ou de jeunes de milieu modeste ou de jeunes en situation de handicap.

## COMMENTAIRES FO

➡ Le recrutement de 12 000 alternants sur 3 ans ne nous fait pas oublier que chaque année ce sont près de 10 000 postier-e-s qui quittent La Poste (essentiellement des « retraitables »). Ce différentiel négatif provoque des conséquences sur les conditions de travail et contribue aussi au mal-être au travail des postier-e-s. FO revendique qu'à l'issue des stages et formations, ces postier-e-s soient recruté-e-s en CDI à temps plein, c'est cela qui démontrera l'ambition de La Poste à maintenir un modèle social adapté à la nécessité de l'entreprise et au respect des postier-e-s. FO se battra pour que chaque agent qui a validé sa période d'alternance soit recruté en CDI.

# LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI POUR LES SENIORS VOLONTAIRES



*La diversité inter-générationnelle, c'est une richesse pour La Poste ! La culture de l'entreprise doit se transmettre tout comme le sens du service public postal. C'est grâce aux postiers seniors que cette culture et ces valeurs peuvent être données aux jeunes recrutés. Il est impératif de maintenir dans l'emploi tous les seniors qui le souhaitent.*

## CE QUE DIT L'ACCORD

### ■ MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Objectif : le taux d'emploi des postier-e-s de 55 ans et plus sera d'au moins 25 % à la fin 2015.

### ■ ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Objectif : un entretien senior sera proposé à tous les postiers et toutes les postières âgés de 45 ans puis un entretien tous les 5 ans sur la base du volontariat.

Une attention particulière sera portée aux postier-e-s en seconde partie et en fin de carrière. Des dispositifs d'accompagnement seront mis en place pour faire évoluer leurs compétences et leur évolution professionnelle.

À noter : tous les seniors bénéficieront grâce à cet accord du même accès à la formation. De plus, La Poste s'engage à ce que tous les postier-e-s de 53 ans et plus et n'ayant bénéficié d'aucune promotion soient mis en situation d'être promus avant leur départ à la retraite.

### ■ AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

À partir de 55 ans, lors de l'entretien d'appréciation, le N+1 abordera l'environnement et les conditions de travail du senior en vue de les adapter aux difficultés qu'il pourrait rencontrer. Pour favoriser le transfert de compétences, en cas de volontariat, les collègues en fin de carrière seront prioritaires pour devenir tuteurs de jeunes embauchés ou dans le cadre de la professionnalisation d'autres postier-e-s.

À leur demande, les postier-e-s de 55 ans et plus pourront obtenir un rapprochement lieu de travail/lieu de domicile.

Les postier-e-s de 55 ans et plus, éligibles au télétravail, pourront être en télétravail 3 jours par semaine.

### ■ L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS AU REGARD DE LA PÉNIBILITÉ

CET\* : un abondement spécifique au titre de la compensation de la pénibilité sera mis en place.

PERCO\*\* : la monétisation des jours versés sur le CET par leur versement sur le PERCO sera à hauteur de 10 jours par an.

Les postières et les postiers âgés de 55 ans et plus qui occupent une fonction exposée à des facteurs de pénibilité ne pourront effectuer des heures supplémentaires que sur la base du volontariat.

\* CET : Compte Epargne-Temps

\*\* PERCO : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif

## COMMENTAIRES FO

➔ Les mesures destinées à maintenir les seniors qui le souhaitent dans l'emploi pourront réussir seulement si la direction de La Poste donne à tous les niveaux les moyens de la politique annoncée. Au-delà des engagements pris, FO continue de revendiquer la prise en compte de la pénibilité par l'ouverture de négociations. L'objectif est d'aborder toutes les contraintes liées au travail, tant psychologiques que physiques. Pour FO, maintenir les seniors dans l'emploi ne peut se faire qu'en améliorant véritablement les conditions de travail. Maintenir les seniors dans l'emploi, c'est obligatoirement améliorer leurs carrières !



# LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

## CE QUE DIT L'ACCORD

C'est une contribution essentielle à l'équilibre inter-générationnel de La Poste. Le tuteur participe ainsi à l'accueil du nouvel embauché, l'accompagne dans la découverte de son environnement professionnel et facilite son intégration. La Poste s'engage à désigner pour chaque nouvel embauché, une postière ou un postier en charge de son intégration et de son tutorat. L'entreprise devra veiller à organiser les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés seniors avec des

jeunes embauchés afin de faciliter les échanges et l'enrichissement intergénérationnels.

Une académie des savoirs va être créée. Elle aura pour finalité de développer des compétences indispensables à la construction d'un projet professionnel, comme par exemple : les compétences liées à l'expression orale et écrite, l'analyse et la synthèse de documents, la maîtrise des nouvelles technologies de l'information, la bureautique...

## COMMENTAIRES FO

➔ Depuis trop d'années, la notion de transmission a été reléguée au second rang dans notre entreprise. C'est une faute humaine, sociale et économique. Pour preuve, certains services font appel à des retraités de La Poste en CDD pour qu'ils puissent transmettre leurs savoirs ! Pour que les mesures annoncées suscitent de la part des seniors la volonté de transmettre, et de léguer aux plus jeunes leurs connaissances, il faudra que La Poste en tienne compte dans leurs rémunérations et dans leurs parcours de carrière.

Le rôle de FO aura été de soutenir toute dynamique visant à encourager l'emploi. FO veillera tout particulièrement à la réalisation de ces contrats en alternance et à l'insertion dans le monde du travail de ces jeunes qui auront bénéficié de ces formations. Pour FO, si la crise existe, les emplois doivent rester. Les formations d'aujourd'hui préparent les emplois de demain. FO sera soucieuse quant à l'application de cet accord qui dure

jusqu'à la fin de 2015. Chaque année, un document d'évaluation relatif à la mise en œuvre de cet accord nous sera présenté. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé ! Jeunes embauchés dans le cadre de ces contrats (CDI, alternance, emplois d'avenir), c'est grâce à FO que ces mesures ont été mises en place. Désormais, vous avez acquis des droits. FO les fera respecter avec vous. Contactez votre représentant local FO !



**Toutes les mesures prises dans l'accord doivent être respectées.**

**N'hésitez pas à nous contacter et à faire remonter vos situations individuelles > [postes@fo-com.com](mailto:postes@fo-com.com)**



- ÉCOUTER
- CONSEILLER
- REVENDIQUER

60 rue Vergniaud  
75640 Paris CEDEX 13  
[www.fo-com.com](http://www.fo-com.com)  
[postes@fo-com.com](mailto:postes@fo-com.com)

