

AVENANT DE REVISION A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL A LA POSTE DU 27 JUILLET 2018

Préambule

Le contexte de la crise sanitaire 2020-2021 a conduit à une expérience inédite de télétravail pour protéger au mieux les postiers de la pandémie et maintenir, malgré tout, l'activité économique de l'entreprise.

A partir de cette expérience et en veillant à assurer son rôle d'entreprise de proximité, cet avenant élargit le périmètre des activités éligibles au télétravail, en augmentant ainsi le nombre de télétravailleurs, notamment à des activités supports qui ne pouvaient bénéficier du télétravail selon les termes de l'accord du 27 juillet 2018. Il renforce également les conditions de travail des télétravailleurs grâce à un nouvel équipement.

Pour autant, comme cela avait été identifié lors de la négociation de l'accord signé le 27 juillet 2018, le télétravail peut aussi présenter des risques comme l'isolement des salariés ou impacter la qualité de la communauté de travail. Pour que les avantages liés à ce mode de travail l'emportent sur les risques, il est nécessaire de garder un équilibre entre ces deux aspects, objectif retenu par le présent avenant.

Cet avenant fait également évoluer l'accompagnement financier versé aux télétravailleurs afin de prendre en compte les changements décidés par l'URSSAF en matière de remboursement de frais.

Cet avenant ne modifie pas les autres modalités et procédures de télétravail prévues dans l'accord du 27 juillet 2018, lesquels prendront fin le 27 juillet 2022.

Ainsi, le présent avenant, modifie l'accord relatif au télétravail à La Poste en date du 27 juillet 2018 sur les points suivants :

Article 1 : L'élargissement des activités

L'article 2.1.2 de l'accord du 27 juillet 2018 est réécrit de la façon suivante :

A La Poste, le télétravail se définit par les activités exercées par les postiers/postières et non par les fonctions qu'ils (elles) occupent. Certaines activités des postiers/postières peuvent être télétravaillables de par leur nature, par exemple la préparation de plannings, de certains dossiers, l'e-formation, le reporting, etc....

Mais, certaines activités ne sont pas télétravaillables :

- comme les activités qui nécessitent d'assurer un accueil du client ou une présence physique dans les locaux de l'entreprise ;
- celles qui s'exercent hors des locaux de l'entreprise comme les activités de distribution, de vente ou de prospection ;

- les activités de direction et d'organisation comme par exemple les activités managériales en établissement et en directions territoriales en raison du rôle d'animation des équipes qu'elles impliquent ou les activités managériales d'équipes qui n'ont pas d'activités télétravaillables.

Néanmoins, en dehors des activités décrites au précédent alinéa, dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peut être identifié et regroupé, les postiers/postières peuvent accéder au télétravail pour ces activités-là, avec l'accord de leur manager.

En outre, des expérimentations concernant des activités télétravaillables sont mises en place dans la Branche Grand Public et Numérique pour faire accéder les postiers/postières relevant de la ligne commerciale bancaire au travail à distance, sur un site postal le plus proche possible de leur domicile. Elles feront l'objet d'un suivi partagé avec les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Enfin, les apprentis, les contrats professionnels et les stagiaires ne sont pas, par définition, éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage. Pour autant, si le manager auprès duquel l'alternant ou le stagiaire travaille évalue son autonomie suffisante, il pourra lui accorder une journée de télétravail par semaine.

Article 2 : Modalités du télétravail

L'article 2.4.1 de l'accord est complété et modifié comme suit :

Pendant la durée d'application du présent avenant - soit jusqu'au 27 juillet 2022, échéance identique à celle de l'accord - et compte tenu de la période de crise sanitaire depuis plus de 18 mois, les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de retrouver et de renforcer la communauté de travail en privilégiant la présence dans les locaux de l'établissement.

Il appartient ainsi au manager, responsable de l'organisation et du fonctionnement efficace de son équipe, de maintenir un réel collectif de travail pour assurer la cohésion des équipes et le maintien du lien social.

A cet effet, le manager veillera à ce que la succession de deux jours de télétravail dans les plannings des collaborateurs ne corresponde pas à une organisation de travail récurrente.

Toutefois, deux jours de télétravail successifs pourront être éventuellement accordés par le manager au vu de l'activité à réaliser ou de la situation du collaborateur concerné comme par exemple les aidants, les séniors et les personnes reconnues RQTH...

Dans ce cas, le manager devra s'assurer de la présence d'au moins un tiers des effectifs en présentiel.

Pour ces mêmes motifs, lorsque deux jours de télétravail successifs seront accordés, il est recommandé qu'une journée en présentiel soit effectuée avant ou après un éventuel repos de cycle ou une journée « d'aménagement et réduction du temps de travail ».

Cela contribuera à permettre une répartition des jours de télétravail accordés aux différents collaborateurs souhaitant télétravailler, tout en maintenant une présence effective sur le lieu de l'entreprise suffisamment importante et régulière.

Par ailleurs, en cas de demande de changement du planning des jours télétravaillés, le postier/postière doit obligatoirement recueillir préalablement l'accord de son manager dans un délai de prévenance de 48 heures au minimum.

Il en va de même en cas de demande de changement des jours télétravaillés par le manager.

Cette durée est réduite à 24 heures dans les cas de jours successifs de télétravail si l'activité le justifie.

Cette demande peut être formalisée par tout moyen écrit.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3 : Les équipements de télétravail

Le dixième alinéa de l'article 6 de l'accord est complété comme suit:

Pour améliorer le confort visuel des télétravailleurs, dans un objectif de prévention de la fatigue notamment oculaire, le télétravailleur peut bénéficier d'un grand écran.

La participation par La Poste aux frais d'acquisition de cet écran se fait dans la limite d'un plafond de remboursement de 100 euros, sur présentation de justificatifs.

Le télétravailleur utilise le casque qui lui est fourni pour travailler sur son site habituel de travail et s'il n'en dispose pas, La Poste lui en fournit un à sa demande.

Par ailleurs, à la demande du télétravailleur, un repose pied et/ou un repose poignet est fourni par La Poste.

Article 4 : Indemnisation forfaitaire

Le douzième alinéa de l'article 6 de l'accord est modifié comme suit:

La Poste participera à la prise en charge des frais de télétravail. A compter de la signature du présent avenant de révision, chaque nouveau télétravailleur de la classe I au groupe B inclus perçoit une allocation de 10 euros par mois pour un jour télétravaillé par semaine et de 15 euros par mois pour 2 jours ou plus télétravaillés par semaine.

Ainsi, lorsque dans la convention le nombre de jours de télétravail par semaine est inférieur à deux jours télétravaillés et ne conduit pas à un nombre entier, l'indemnité est proratisée :

-de 0 à 10€ (tranche 1) lorsque le nombre de jours est inférieur à 1,

-et de 10 à 15€ (tranche 2) lorsque le nombre de jours est entre 1 et 2.

Exemple 1 : pour une convention de forfait flottant de 25 jours annuels soit 0,5 jour par semaine, le montant de l'indemnité sera de 50% de la tranche 1 jour soit $10€ \times 50\% = 5€$ par mois.

Exemple 2 : Pour une convention de 1,5 jour par semaine le barème de référence sera donc de 12,5 euros par mois.

Cette allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales, en l'état des dispositions réglementaires actuellement en vigueur.

Pour les postiers-ères bénéficiant d'un avenant ou d'une convention de télétravail en cours, le versement de cette allocation interviendra à l'issue du premier mois suivant la reconduction tacite de leur avenant ou convention de télétravail sur la base des dispositions du présent article.

Article 5 : Formation

Dans le cadre de l'article 8 de l'accord du 27 juillet 2018, les parties signataires du présent avenant souhaitent souligner que le développement du télétravail et du mixte présentiel/distanciel sur une longue période entraînent de réelles évolutions de la relation entre managers et managés.

Dans ce contexte, La Poste met en place au sein de l'Institut Groupe des formations relatives au management à distance pour les managers et pour les collaborateurs, notamment une nouvelle formation sur le « Management hybride » portant sur le management des équipes en présentiel et distanciel ainsi que le développement de l'autonomie et des postures de responsabilisation.

Cette formation est particulièrement recommandée car tout à fait adaptée à cette nouvelle situation. Elle permet également d'aborder l'aspect organisationnel et communicationnel comme les rituels à mettre en place.

Article 6 : Suivi de l'accord

L'article 11 de l'accord du 27 juillet 2018 relatif au suivi de l'accord télétravail sera complété par la répartition des télétravailleurs au sens de l'article 2 du présent avenant.

Le reste de l'accord est inchangé.

Article 7 : Prise d'effet

Cet avenant prendra effet à compter du jour de sa signature sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire et s'applique jusqu'au terme de l'accord du 27 juillet 2018.

A compter de la date de signature (*prévue le 4 novembre 2021*) du présent avenant, les demandes de télétravail acceptées par les managers bénéficieront des dispositions du présent avenant.

Article 8 : Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de l'accord modifié par le présent avenant de révision selon les modalités énoncées aux articles L2222-5, L2261-7 et L2261-8 du code du travail

Article 9 : Publicité

A l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé sur la plateforme Télé Accords du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Paris, le 4 novembre 2021

Pour La Poste

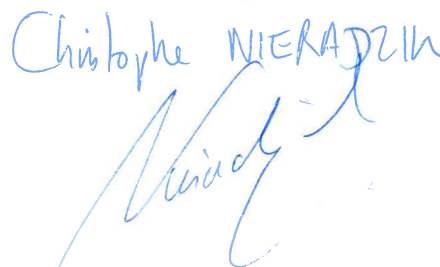
La directrice générale adjointe,
directrice des ressources humaines du Groupe La Poste


Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

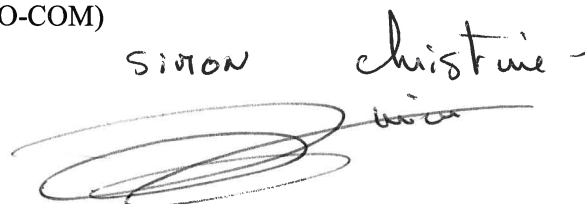
Fédération nationale des salariés du secteur des
Activités Postales et de Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération Communication, Conseil, Culture
CFDT (F3C- CFDT)


Christophe NIERADZIN

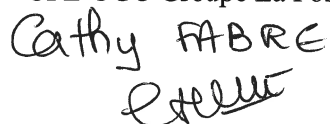
Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la
Communication Postes et Télécommunications
(FO-COM)

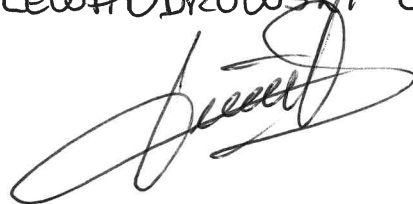

Simon Christine

Osons l'avenir

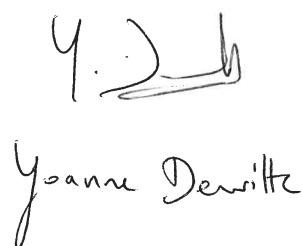
CFE-CGC Groupe La Poste


Cathy FABRE

Fédération CFTC Média +


LEWAUDROWSKI GREGORY

Fédération UNSA-Postes


Yoanne Dewitte