

ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET FINANCIER DU PROJET DE MODIFICATION DE L'ORGANISATION DES DIRECTIONS OPERATIONNELLES TERRITORIALES DE LA BU COLISSIMO & INTERNATIONAL

Le présent accord est conclu entre :

LA POSTE, Société Anonyme au capital de 5 857 785 892 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 356 000 000 ayant son siège social au 9 rue du Colonel Pierre Avia, 75015 PARIS, représentée par le Directeur des Ressources Humaines de la BU Colissimo & International et le Directeur Général BU Colissimo & International.

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit entre les parties :

Préambule

L'organisation régionale de la BU Colissimo & International composée de Directions Opérationnelles Territoriales (DOT), est restée inchangée depuis le début des années 2000. Elle se compose d'une DOT pour l'Ile-de-France, qui supervise le traitement et la livraison des colis en Ile-de-France, et de quatre DOT en province, chacune gérant de deux à cinq Plateformes Colis (PFC).

Cependant, cette organisation n'a pas évolué alors même que les DOT de province ne gèrent plus les ACP depuis 2014, ces dernières étant désormais sous la responsabilité des DEX.

Le périmètre des DOT de province est devenu insuffisant pour maintenir une efficacité opérationnelle, ce qui a rendu les rôles moins attractifs et a réduit les possibilités de synergie.

Néanmoins, les DOT conservent un rôle crucial dans l'assurance de la qualité de service pour les colis, un élément clé de la croissance de La Poste. Elles contribuent non seulement au traitement des colis et assurent la bonne gestion des opérations de livraison.

Face à ces enjeux, un projet de réorganisation territoriale des DOT a été initié, visant à moderniser leur structure pour répondre aux exigences actuelles et futures, et pour améliorer l'efficacité, l'attractivité des métiers et la synergie entre les différentes unités opérationnelles.

Ce projet s'aligne sur l'objectif de La Poste de continuer à offrir un service de qualité tout en s'adaptant aux évolutions du marché et aux besoins des clients.

Dans ce contexte, La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord ont souhaité garantir aux agents des conditions de travail conformes à la politique de qualité de vie au travail de l'entreprise.

Après des négociations intervenues en plénière d'ouverture, en date du 14 juin 2024, en bilatérales puis en plénière conclusive en date du 9 juillet 2024 avec les différents représentants des organisations syndicales représentatives, les soussignés ont décidé de prévoir par accord collectif l'accompagnement social et financier décrit ci-après.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des personnels travaillant au sein des « petites DOT » des quatre directions opérationnelles territoriales de la BU Colissimo & International (DOT Nord-est, DOT Ouest, DOT Sud-est et DOT Sud-ouest) et présents à la date de l'annonce du projet de modification de l'organisation des DOT de la BU Colissimo & International, soit le 29 mai 2024 (CDSP des DOT).

Il est précisé qu'il ne s'appliquera qu'au personnel dont la mobilité a été engagée à compter de cette date.

Enfin, il est précisé que les préventeurs, les responsables livraison, les animateurs de livraison et les collaborateurs de la DOT Sud-ouest en activité sur les sites partenaires de Brives et de Saint-Aunès ne sont pas concernés par le projet.

Article 2 – Accompagnement individuel et accompagnement social

Le dispositif d'accompagnement social reprend, complète, ou améliore les dispositions contenues dans l'accord social « La Poste engagée avec les postiers » et sera applicable rétroactivement à compter du 29 mai 2024.

Article 2.1 - Accompagnement des collaborateurs dans la recherche de poste

Dans le cadre du projet, une phase d'écoute individuelle RH a été proposée à l'ensemble des collaborateurs, avec pour objectif de recueillir leurs attentes, les opportunités ou les difficultés éventuelles, et d'établir un diagnostic faisant apparaître les possibles impacts du projet sur les conditions de travail. Le DOT de l'entité ainsi que le responsable filière de la BU seront en appui et soutien pour l'ensemble des projets professionnels des personnels concernés.

Article 2.1.1- Modalités de pourvoi des postes

Les entretiens nécessaires au comblement des postes seront réalisés de la manière suivante :

- Pour le comblement des postes de n-1 des DOT : les entretiens seront réalisés par le futur DOT et le responsable de la filière concernée.
- Pour le comblement des postes de n-2 des DOT : les entretiens seront réalisés par les futurs n-1 du DOT et le responsable de la filière concernée.

Les collaborateurs de chacune des quatre DOT seront retenus en priorité.

La localisation géographique des candidats au sein des futures DOT Sud et DOT Nord n'est en aucun cas un critère déterminant au pourvoi du poste et il ne sera demandé à aucun collaborateur de déménager.

A l'issue des entretiens, les services RH et la ligne managériale soutiennent, dans le cadre d'un accompagnement de proximité, toutes les personnes qui n'auraient pas été retenues afin de leur permettre de trouver un poste conforme à leurs attentes. Ces personnes sont consultées prioritairement si elles postulent sur des postes vacants au sein de l'entreprise, et ce à minima pendant toute la durée de l'accord.

Article 2.1.2 - Accompagnement individuel et collectifs des collaborateurs dans la recherche de poste

Le service de santé au travail et l'assistante sociale sont également en appui.

Les EMRG de chaque entité proposeront des mesures d'accompagnement individuels tels que des immersions dans d'autres services, des doublures, l'intégration aux dispositifs viviers existants, l'accompagnement de souhaits de poursuite de l'évolution professionnelle à l'extérieur de La Poste, l'appui à la création de l'entreprise.

Les EMRG seront également à la disposition des personnels concernés, afin de leur permettre d'être écoutés et orientés dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement et de leur projet professionnel.

Pour les personnes à aptitudes réduites, tous les moyens seront mis en œuvre, notamment la combinaison d'activités ou la mise en place de matériel adapté, pour assurer leur réorientation.

Les personnels éloignés du service ont été informés du projet et de son évolution par chaque DOT. Les modalités de communication seront mises en place au cas par cas : courrier, appel téléphonique...etc.

Article 2.2 - Accompagnement par la formation

Article 2.2.1 - Découverte d'un nouveau métier

Toute demande de stage découverte d'une journée ou plus si nécessaire, en lien avec un projet professionnel cohérent sera accordée aux collaborateurs qui en font la demande. Ce stage leur permettra de conforter leur choix et découvrir de nouvelles activités et opportunités.

Article 2.2.2 - Période d'apprentissage d'un nouveau métier

Afin d'accompagner les collaborateurs à intégrer leur nouveau métier, une période d'immersion sera possible avant leur prise de poste.

La durée de l'immersion dépendra de la nature du changement de l'orientation professionnelle. Elle pourra en particulier être plus longue en cas de changement de métier avec un écart significatif de compétences à combler (en référence aux itinéraires balisés et aux parcours pionniers évoqués dans l'accord « La Poste engagée avec les postiers »).

Cette immersion fera l'objet d'un accompagnement par un postier référent. Un plan de développement pourra être proposé.

Article 3 – Améliorer les conditions de travail et veiller à l'équilibre vie personnelle et professionnelle

L'équilibre vie personnelle et vie professionnelle sera préservé et pris en compte dans la programmation des réunions, le respect du temps de travail et le droit à la déconnexion.

Conformément aux engagements de la Poste, il ne sera pas organisé de réunions en dehors des heures de travail.

Les managers devront permettre à chacun d'assurer les réunions quel que soit le lieu d'exercice des collaborateurs (bureau, télétravail, autre...). Tous les moyens de communication seront mis en œuvre pour faciliter le travail à distance (portables et micro-portables).

Les collaborateurs qui auront à exercer du management à distance seront formés via les modules « Manager à l'ère du digital et manager une équipe à distance » ou du e-learning dédié à ce sujet.

Une attention particulière devra être observée quant aux déplacements professionnels générés par la nature de l'activité des collaborateurs, de sorte que tout déplacement inutile soit évité. Ainsi, les réunions par teams seront privilégiées, dans la mesure du possible.

Article 4 – Accompagnement financier

Cet accompagnement valorise les initiatives et les efforts consentis par les collaborateurs concernés par le projet, sur le plan personnel et professionnel, dans leur recherche de poste pendant la période de transition professionnelle dont les modalités sont décrites par la DRH Groupe dans la décision 2021-413 « *accompagnement financier des postiers à la suite d'une évolution organisationnelle* ».

Ces indemnités ne sont pas cumulatives, et dans le cas où un collaborateur serait éligible au versement de plusieurs des primes décrites aux articles 4.1 et 4.2, le montant le plus favorable lui sera versé.

Ces indemnités seront versées dans le mois qui suivra la réalisation de la mobilité.

Article 4.1 – Accompagnement financier

Les collaborateurs bénéficieront d'un accompagnement financier décrit ci-dessous :

Indemnités pour les personnels (classe III, Groupe A et Groupe B)	Montants bruts
Mobilité vers un autre métier	3 000 €
Mobilité vers une autre filière	4 000 €
Mobilité sur une fonction prioritaire ¹	4 000 €
Mobilité sur une fonction prioritaire avec changement de filière	6 000 €

Article 4.2 – Accompagnement à l'adaptation du nouvel environnement de travail

Les personnels visés dans le champ du présent accord et qui poursuivront l'exécution de leur fonction actuelle au sein de la nouvelle DOT pourront prétendre à la mesure financière suivante :

Indemnités pour les personnels (classe III, Groupe A et Groupe B)	Montants bruts
Adaptation au nouvel environnement de travail	1 500 €

¹ La liste des fonctions prioritaire est remise à jour chaque année par La Poste. La liste de 2024 figure en annexe, à titre indicatif.

Article 4.3 – Maintien de la part variable pour les collaborateurs concernés par le projet

La BU Colissimo & International s'engage à compenser financièrement les différentiels de rémunération variable : lorsque le changement d'activité se traduit par une diminution de la part variable, les agents concernés, salariés et fonctionnaires, bénéficient du versement d'une indemnité de compensation sur une durée de 1 an au-delà de l'année en cours.

La part variable de référence pour mesurer le différentiel correspond à la moyenne des parts variables des deux années précédentes.

Article 4.4 – Indemnités en cas de changement de résidence permanente

Les collaborateurs optant pour un changement de résidence permanente bénéficient de la prise en charge des frais de déménagement induits par une mobilité géographique sous réserve que la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail soit au moins égale à 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller et retour au moins égal à 1h30 (quel que soit le mode transport).

Ces frais seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de trois devis d'entreprises sélectionnés dans un panel choisi.

Le dispositif prévoit :

- Une indemnité de base qui sera modulée selon la structure familiale. Sa finalité est de participer forfaitairement aux frais d'installation dans le nouveau logement. Les montants sont les suivants :

Changement de résidence permanente	Montant brut
Montant pour le postier	7 000 €
Complément pour le conjoint	1 000 €
Complément par enfant à charge (≤3)	1 000 €

- Des indemnités complémentaires modulables pour participer aux frais d'installation :
 - o Une indemnité complémentaire en cas de perte d'emploi du conjoint pour suivre le postier concerné : 2 000 € bruts/trimestre pendant 1 an maximum,
 - o Une indemnité complémentaire pour frais d'installation : 5 500 € bruts.
- L'octroi de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA) de déménagement : 2 jours pris sur le temps de travail.

Le détail des conditions d'octroi des mesures décrites ci-dessous sont prévues dans la décision 2021-413, « accompagnement financier des postiers à la suite d'une évolution organisationnelle ».

Article 5 - Commission de suivi et d'interprétation de l'accord

Une commission de suivi et d'interprétation du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale, aura pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord. Chaque organisation syndicale pourra être accompagnée d'un expert.

La commission de suivi sera ensuite réunie dans les 6 mois ou à la demande d'au moins une organisation syndicale signataire du présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du Code du travail et prendra fin le 31 décembre 2025.

Au terme de cette durée, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet.

Article 7 - Révision de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, la présente clause prévoit les modalités de révision du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet accord et représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord. Cette demande doit être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la direction de La Poste invitera dans les 3 mois les organisations syndicales signataires représentatives au niveau national à examiner les évolutions susceptibles d'intervenir et nécessitant éventuellement la conclusion d'un avenant de révision.

Article 8 – Publicité/Dépôt

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, et conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Un exemplaire sera également déposé sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail.

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

SIGNATURES :

Fait à Paris, le 18 juillet 2024,

Pour La Poste


Le Directeur Général BU Colissimo & International,

 Jean-Yves Gras,



Le Directeur des Ressources Humaines de la BU Colissimo & International,

Alexandre Speicher,


LA POSTE
BSCC BU Colissimo & International
Direction des Ressources Humaines
Case Postale A307
9 rue du Colonel Pierre AVIA
75757 PARIS CEDEX 15

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications

(FAPT - CGT)

Fédération Communication Conseil Culture

(F3C - CFDT)


Dyluc FIGUIERE



Fédération des syndicats PTT Solidaires

Unitaires et Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la

Communication Postes et Télécommunications

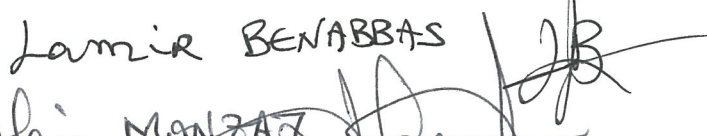
(FO - COM)


THIERRY NICOLAS

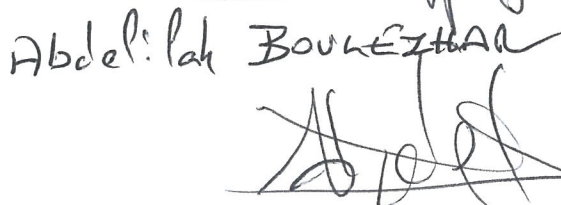
Osons l'avenir :

Fédération CFTC Media +

CFE-CGC Groupe La Poste


Lamia BENABBAS

Fédération UNSA-Postes


Abdelhak BOUKETBA