



Accord pour les agents et les encadrants de la distribution et du traitement

PREAMBULE

Avec le plan stratégique « La Poste 2030 Engagée pour vous », la Branche Services Courrier Colis s'est fixée pour ambition de devenir le premier opérateur des services humains de proximité et des services au e-commerce à horizon 2030.

Cette vision est résolument orientée croissance et développement, en recherchant toutes les activités supplémentaires, liées au Colis, ou complémentaires, liées aux services de proximité humaine, susceptibles de compenser l'impact de la baisse des activités traditionnelles du courrier.

A travers ce plan stratégique, il s'agit de conforter l'avenir de nos métiers historiques, donner toute leur puissance aux services, au e-commerce et changer de dimension sur les nouveaux services.

C'est dans ce contexte que des accords successifs sont proposés depuis 2017, pour accompagner les postières et postiers dans ces évolutions, développer les évolutions professionnelles, l'engagement de chacun et l'autonomie des équipes, et améliorer les conditions d'exercices de nos activités.

Par la signature de cet accord, les organisations syndicales partagent également l'objectif d'améliorer les conditions de travail des postières et postiers de la distribution et du traitement, de renforcer la connaissance de l'entreprise à tous les niveaux, la nécessité d'expliquer le sens de la stratégie de la BSCC et des actions mises en œuvre pour garantir la pérennité de l'entreprise, l'emploi et développer la confiance dans l'avenir.

PHO UF SB SB M DR

1. CHAMP D'APPLICATION



Le présent accord a vocation à s'appliquer aux agents et encadrants affectés, au sein de la BSCC, aux activités opérationnelles de la distribution et du traitement, en PPDC, PPDC MF, PDC, et dans les établissements de la DEX CIL, DOM, Monaco et Corse inclus.

2. DES MESURES IMMEDIATES POUR LES POSTIERES ET LES POSTIERS

Pour répondre aux besoins et attentes des agents et de leurs encadrants dans leur quotidien de travail, en particulier en matière de santé et de sécurité au travail, de reconnaissance et d'évolution professionnelle, les parties conviennent du déploiement immédiat des mesures qui suivent.

2.1 Intégrer de nouvelles postières et postiers sur des emplois en CDI

En 2023 et dans le cadre de l'avenant conclu fin 2022, La BSCC a intégré **3800** nouveaux facteurs en CDI, soit 1000 de plus que l'engagement initial.

La BSCC s'engage à poursuivre cette politique volontariste d'intégration de nouvelles postières et de nouveaux postiers, sur des emplois en CDI, à la distribution et au traitement.

Les personnels en provenance des autres entreprises du Groupe, les alternants, puis les candidatures de CDI intérimaires, de CDD ou intérimaires, au terme de leur contrat, seront prioritaires. Le détail du nombre d'intégrations ou embauches prévues et réalisées fera l'objet d'un suivi régulier, chaque quadrimestre au niveau national et local, en commission de suivi.

A l'occasion de chacune des réunions de la commission de suivi nationale du présent accord, en avril, juillet et octobre, la BSCC présentera aux organisations syndicales signataires ses engagements de recrutements et leur niveau de réalisation.

2.2 Poursuivre une politique dynamique de Promotions

Pour continuer à reconnaître la montée en compétence des postières et postiers et accompagner leurs projets d'évolutions professionnelles, au moins **6250 promotions** seront mises en œuvre **durant l'année 2024**.

Handwritten signatures in blue and black ink, along with the BSCC logo and a date stamp '3/17'.

Au sein des PDC, PPDC et PPDC MF à la distribution :

- **2400** promotions seront mises en œuvre au sein de la classe I
- **2200** promotions seront mises en œuvre sur les niveaux de la classe II. Parmi ces promotions au sein de la classe II, au moins 250 Facteurs Services Experts évolueront vers un poste en II.3.
- **1000** seront mises en œuvre sur les niveaux de la classe III

Au sein des établissements de la DEX-CIL :

- **180** promotions seront mises en œuvre au sein de la classe I
- **400** promotions seront mises en œuvre sur les niveaux de la classe II
- **70** promotions seront mises en œuvre sur les niveaux de la classe III

Des actions de communications et des accompagnements personnalisés seront proposés à l'occasion des ouvertures de promotions, pour aider les postières et les postiers qui le souhaiteraient dans leur démarche de candidature.

La DRHRS de la BSCC s'engage à communiquer aux organisations syndicales signataires, à chaque commission de suivi, le calendrier prévisionnel de l'ensemble des dispositifs de promotion de la branche, ainsi que l'évolution des promotions par classe et par niveau.

2.3 Adapter les modalités de calcul de la prime d'équipe

Tant à la distribution qu'au traitement, les modalités de prise en compte de l'absentéisme dans le calcul de la prime d'équipe seront adaptées, à compter de l'appréciation des objectifs 2024, selon les modalités suivantes :

Modalités actuelles (par quadrimestre)	% prime	Nouvelles Modalités (par quadrimestre)	% prime
Aucune absence	100%	De 0 à 2 jours d'absence inclus	100% de la prime
1 jour d'absence	80%	Au-delà de 2 jours et jusqu'à 4 jours d'absence inclus	80% de la prime
2 jours d'absence	60%	Au-delà de 4 jours et jusqu'à 8 jours d'absence inclus	50% de la prime
3 jours d'absence	40%	Plus de 8 jours d'absence	0%
Plus de 3 jours d'absence	0%		



PHD WF TS RB M DP

2.4 Pour les postières et postiers de la distribution

Au sein des PPDC et PDC, les projets conduits feront perdurer le principe d'attribution des quartiers (Note DC.DRHRS-DI.A.13-069 du 3 septembre 2013).

Avec pour priorité d'assurer la santé et la sécurité des postières et des postiers et de développer la qualité de vie au travail, la BSCC prend les engagements suivants :

- La démarche **APALA** (Avant, Pendant, Après L'Absence) permet d'accompagner individuellement et de manière personnalisée chaque postier en absence longue. Il s'agit de bien prendre en compte ses besoins et ainsi lui permettre de mieux reprendre le travail. Elle concerne toute personne absente de l'entreprise pendant plus d'un mois pour une raison de santé, un congé maternité, une disponibilité pour convenances personnelles, ... Au titre du présent accord, **La démarche APALA est également déployée pour les absences inférieures à un mois**, lorsqu'elles font suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- Si un facteur constate structurellement des **difficultés dans la réalisation** de ses travaux intérieurs et/ou de sa tournée, il peut demander une analyse de ces travaux et/ou de sa tournée. Cette demande d'analyse, qui fait l'objet d'un accusé de réception, est effectuée dans un délai de deux mois. Cet examen s'appuie notamment sur un échange individuel, sur des analyses des heures de départ en tournées, des volumes de trafics, des modalités de réalisation des travaux intérieurs et si ces éléments ne sont pas suffisants pour appréhender les raisons des difficultés, par une observation du travail en conditions réelles, sur les travaux intérieurs puis extérieurs.

Les conclusions de cet examen et les mesures le cas échéant décidées pour permettre au postier concerné de réaliser son travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, et dans le respect de son temps de travail hebdomadaire, sont **formalisées et partagées avec le postier**, puis avec les organisations syndicales signataires en commission de suivi locale du présent accord. L'organisation du traitement des demandes d'analyses de tournée et/ou d'analyse de la charge de travail sur les TI, sera précisée et décrite dans chaque établissement, le délai de mise en œuvre de ces mesures ne pouvant excéder deux mois, de sorte qu'il ne puisse y avoir plus de 4 mois entre la demande d'analyse et la mise en œuvre effective de ces mesures. Ce dispositif concerne en premier lieu les facteurs titulaires de leurs tournées, mais également les autres facteurs qui seraient appelés à intervenir régulièrement sur une même tournée. Un suivi de toutes les demandes, de leurs délais de traitement et de chacune des conclusions individuelles adoptées, sera effectué en commission de suivi locale, tous les quadrimestres.

- **Les séniors** (personnes de plus de 55 ans) feront l'objet d'une attention particulière :
 - Les managers veilleront à la bonne adéquation de leurs moyens de locomotion.
 - Les heures supplémentaires éventuelles se feront uniquement sur la base du volontariat et il leur sera proposé systématiquement un entretien individuel dans les 2 mois de toute évolution d'organisation, pour s'assurer de leurs bonnes conditions de travail.
 - Pour tenir compte des difficultés éventuelles rencontrées par certains Facteurs, de plus de 55 ans notamment, dans la réalisation de leur tournée, la BSCC renouvelle son engagement d'intégrer à chaque nouvelle organisation une proportion de tournées réservées.

- Il est en outre rappelé que les postiers séniors de plus de 55 ans, référents dans leur fonction, et qui ont la volonté de transmettre leur savoir-faire dans ce cadre seront choisis prioritairement pour être tuteur. Ils percevront la prime de tutorat de 250 euros brut annuel (dans les conditions prévues par l'accord La Poste engagée avec Les Postiers).
- En cas d'évolution d'organisation, La BSCC s'engage à préserver une tournée réservée aux agents séniors de plus de 55 ans qui en bénéficieraient, prioritairement sur le même site, à défaut au sein de l'établissement.
- Pour limiter la fatigue liée au trajet lieu de travail/domicile il est également rappelé que les postiers et postières de plus de 55 ans qui en feront la demande, de même que les postiers et postières en situation de monoparentalité, seront prioritaires en cas de possibilité de rapprochement. Une étude des possibilités de rapprochement sera systématiquement effectuée à l'occasion de tout projet d'évolution d'organisation.
- Pour développer et améliorer les conditions de travail des postières et postiers séniors, des expérimentations seront proposées et menées au sein de chaque DEX. Elles seront présentées et suivies en commissions de suivi locales. Le bilan de ces expérimentations sera également partagé en commission de suivi nationale, avant la fin de l'année 2024.

- La BSCC renouvelle l'engagement de systématiser, pour les achats de véhicules thermiques à la distribution, l'achat de véhicules dotés de **boîtes de vitesse automatiques**. **Tous les véhicules** commandés à la distribution à compter de la conclusion du présent accord seront en outre dotés d'un dispositif de **climatisation**.



- Les budgets QVT, BOLOCO sont augmentés de 50 % sur l'année 2024, pour financer des actions d'amélioration des conditions de travail et des locaux. Un point sur l'utilisation de ces budgets sera présenté 3 fois par an aux OS signataires en commission de suivi locale.
- Afin d'entretenir et développer la qualité des relations au sein des établissements, des actions de sensibilisations au respect entre les personnes, à la diversité et à la lutte contre les discriminations et à la communication positive seront réalisées. A ce titre, les encadrants et responsable RH devront avoir bénéficié d'une formation permettant de promouvoir et développer leurs pratiques et compétences.
- Le Facteur Polyvalent, qui assure le remplacement des facteurs, exerce son activité de remplacement sur un périmètre pouvant aller jusqu'à 12 quartiers au sein du même site sur le niveau I.2 et pouvant aller jusqu'à 20 quartiers sur l'établissement sur le niveau I.3. Il n'a pas vocation à rester sur une même tournée. Afin de reconnaître et valoriser l'adaptabilité, l'expertise sur des périmètres étendus, le fait de ne pas être titulaire d'une tournée ou position de travail, le principe du versement d'une **prime de remplacement**, versée mensuellement est reconduit (hors organisation du samedi) :
 - Pour les factrices/facteurs polyvalents, son montant est de **8 euros bruts**, par jour de remplacement effectif quels que soient le site et la position remplacée (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
 - Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.1 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site, le montant est de **8 euros bruts** par jour de remplacement effectif hors

PHD VF BS FL W
BSCC

de leur site (y compris lorsque ce remplacement concerne un facteur guichetier ou que ce remplacement est effectué un samedi).

- Pour les **factrices/facteurs Service Expert 2.2 et 2.3** lorsqu'ils interviennent en dehors de leur établissement, le montant est de **11 euros bruts** par jour de remplacement effectif hors de leur établissement de rattachement et de **8 euros bruts** par jour lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site habituel au sein de leur établissement (y compris lorsque ce remplacement concerne un facteur guichetier ou qu'il est effectué un samedi).
 - Pour les factrices/facteurs titulaires/de cycle, le montant est de **8 euros bruts** par jour lorsqu'ils sont volontaires pour intervenir sur une position de travail sur laquelle ils ne sont pas prévus dans l'organisation (quels que soient le site, la position, et le jour concerné).
 - La synthèse des présentes dispositions est jointe en annexe.
- Le bénéfice de la **prime de remplacement** est renouvelé, à hauteur de **8 euros bruts par jour** de remplacement, pour les agents courrier de classe I et II qui réalisent en PDC/PPDC/PPDC MF des activités de remplacement sur un autre site que leur site habituel.
- Pour accompagner **les facteurs polyvalents** qui évoluent vers le métier de Facteur Services Expert, une prime de **250 € brut** leur sera versée à la prise de fonction.
- Afin d'accompagner la **mobilité des FSE vers la fonction de ROP**, une **prime de 500€** brut leur sera versée en deux fois, pour moitié au moment de la mobilité et pour moitié, à l'issue de leur formation et habilitation.
- Une prime de **200 €** bruts est versée à tous les agents évoluant, sur des postes de travail intégrant une **pause déjeuner**, et/ou sur une tournée prête à distribuer (sans travaux intérieurs) et/ou en livraison du soir.
- Dans les sites intégrant une cellule S3C, les Techniciens S3C réalisant des activités de contrôles des dépôts et du respect des contrats par les clients, ainsi que leurs encadrants de classe III, sont éligibles au bénéfice de la prime d'équipe, sur la base du montant cible de **300€** bruts et de **450€** bruts maximum.
- Les Directeurs d'établissements attacheront une attention toute particulière au partage du **sens**, à **l'écoute** des attentes, préoccupations et aspirations de chacun et à l'association des postiers dans l'élaboration des organisations, pour qu'elles répondent au mieux à nos objectifs d'amélioration des conditions de travail, de satisfaction de nos clients et à la performance globale.
- Pour pallier les aléas pouvant impacter la réalité des flux et des ressources, les modifications inopinées d'organisation en regard des plans de production (hors mise en place de ressources supplémentaires), ne devront pas concerner plus de **30 jours par facteur** sur l'année civile. Ce palier pourra être dépassé à titre exceptionnel et sur la base du volontariat, auquel cas les agents volontaires concernés percevront une compensation de 8€ bruts/jour, dans la **limite de 10 jours** supplémentaires par an. Ces jours ne peuvent, par nature, faire l'objet d'une planification. La durée de modification de l'organisation pour une absence inopinée ne devra par ailleurs pas excéder **48 heures consécutives** par facteur.

Pour partager le sens et favoriser la compréhension du fonctionnement des plans de production, la BSCC renforcera sa communication et la formation auprès du management et des équipes.

DR PHD AF X FB h

Les « plans » de communication et de formation déployés seront présentés et suivis en commission de suivi locales et nationales.

2.4.1 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE PRODUCTION

Afin de faire face à l'évolution tendancielle de l'activité qui peut survenir à partir de la mise en œuvre d'une organisation, que ce soit suite à l'évolution des trafics constatés (courrier, 3S, colis, PPI, IP...) ou des évolutions dans le traitement (évolution du tri fin réalisé par la PIC, évolution de la distribution pilotée, aménagement des chantiers...), des modalités d'adaptation et de mise en œuvre de l'organisation existent dans les établissements. Elles sont décrites dans le dossier soumis au comité technique précédant la mise en œuvre de l'organisation en vigueur.

Les aléas qui impactent les prévisions ne permettent pas de réaliser un plan de production adéquat valable toute la durée de vie de l'organisation. Pour ne pas exposer les agents à des changements impromptus ou inopinés incessants, dans l'objectif de prévention SST qui a présidé à la négociation de cette mesure, l'accord pour les agents et encadrants de la distribution et du traitement du 17 décembre 2021 prévoit (article 3.4) :

Un plan de production, a minima quadrimestriel, et respectueux des organisations et des accords locaux, est porté à la connaissance des postiers et des organisations syndicales signataires, un mois à l'avance.

2.4.1.1 Elaboration du plan de production

Le plan de production mis en œuvre à la distribution est un planning prévisionnel engageant précisant chaque jour de la période à venir (a minima le quadrimestre) les tournées et positions d'activité prévues à l'organisation, en ce compris les tournées de renfort, les journées de sécabilité, les dates de changement de DJT et de DHMO, le nombre de secteurs du samedi, etc.

Il est la traduction de l'organisation mise en œuvre et sera donc bâti dans le respect des modalités d'organisations décrites dans le dossier soumis au comité technique et précédant sa mise en œuvre. Il ne peut intégrer de productivité / flexibilité de l'organisation supérieure à celle prévue dans le dossier soumis au comité technique. Il ne constitue donc pas un nouveau projet. Ainsi et pour illustration, le plan de production ne peut pas définir une période estivale qui ne serait pas prévue dans l'organisation.

Le plan de production est construit à partir de l'analyse des prévisions de trafic mensuelles et hebdomadaires disponibles dans le socle « Connaissance 360 » sous la responsabilité du Directeur d'Etablissement. Sa périodicité, a minima quadrimestrielle, correspond au meilleur horizon pour avoir des prévisions mensuelles et hebdomadaires fiables.

Le Directeur d'Etablissement communique le plan de production, au moins un mois à l'avance, aux organisations syndicales signataires, avec le partage des prévisions pour la période à venir et des trafics constatés pour la période échue. En cas de circonstances particulières préalablement explicitées auprès de ces mêmes organisations, ce délai pourra être réduit sans pouvoir être inférieur à 15 jours. Ce plan de production est ensuite porté à la connaissance des agents lors d'un brief ou d'un ETC puis est affiché dans l'établissement pendant toute sa période de validité.

A titre d'exemple, les situations suivantes traduisent l'application des dispositions d'organisation dans le plan de production :

Situation 1 : L'organisation soumise au comité technique prévoit que la sécabilité est mise en œuvre du lundi au vendredi sur 6 semaines pendant la période estivale. Après avoir analysé et partagé les prévisions hebdomadaires de trafic, le DE inscrit au plan de production cette sécabilité de la semaine 29 à la semaine 34.

Situation 2 : L'organisation soumise au comité technique prévoit qu'une tournée de renfort est mise en œuvre 4 jours dans la semaine à la mise en œuvre de l'organisation et que ce renfort ne sera plus planifié que 3 jours par semaine dès lors que le trafic courrier sera en dessous de 88% du trafic de référence à la date de la réorganisation. Après avoir analysé et partagé les prévisions hebdomadaires de trafic, le DE inscrit au plan de production les jours où les tournées de renfort sont planifiées conformément à ce seuil.

Les modalités d'ajustement de l'organisation sont intégrées dans le dossier présenté au Comité Technique.

Le plan de production prendra la forme d'un calendrier des tournées à couvrir, présenté comme suit :

Plan de production																																																
Etablissement : XXXXX PDC										Site : YYYY PDC1										Edition : Décembre 2021																												
janv-22																																																
semaine	52					1					2					3					4					5																						
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Tournées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
FEVRIER 2022																																																
semaine	5					6					7					8					9																											
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
Tournées	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10							
MARS 2022																																																
semaine	9					10					11					12					13																											
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
Tournées	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	
AVRIL 2022																																																
semaine	13					14					15					16					17																											
	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D										
Tournées	15	10		15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10	15	14	14	15	15	10			

Dans cet exemple, une organisation de 15 QL prévoit 2 jours de sécabilité les mardis et mercredis et l'organisation du samedi est construite autour de 10 secteurs. Une adaptation (suppression de la sécabilité) a été mise en œuvre le mardi suivant le weekend de Pâques. Cet exemple ne préjuge pas du besoin en secteurs le samedi établi en fonction de l'activité du site.

Dans l'attente de la communication d'un plan de production conforme aux principes et règles énoncées ci-dessus, l'organisation en place dans l'établissement, notamment les jours de renfort et de sécabilité ainsi que les secteurs du samedi, s'applique et est considérée comme référence pour le suivi des modifications inopinées.

DR PHD HF 25 FB

2.4.1.2 Modifications inopinées de l'organisation

A titre d'exemple, les situations suivantes constituent des modifications inopinées d'organisation en regard du plan de production :

Situation 1 : Un site fonctionne avec une organisation basée sur des tournées sécables. L'organisation quadrimestrielle a été posée et partagée et prévoit que le lundi 26, les 13 tournées (12 + la sécable) soient mises en place. L'encadrement décide pour diverses raisons (absences, redéploiement de l'effectif sur une activité plus forte etc...) de passer à 12 tournées au lieu des 13. Alors, le compteur est déclenché pour les facteurs présents et positionnés sur les 12 tournées.

Situation 2 : Un site fonctionne sur un modèle d'organisation avec QL ou positions de travail renforts (hors renforts colis spécifiques), l'organisation quadrimestrielle a été posée et partagée et prévoit que le vendredi 30, les 2 QL renfort prévus soient mis en place, faisant passer le nombre de tournées de 12 à 14. L'encadrement décide pour diverses raisons (absences, redéploiement de l'effectif sur une activité plus forte etc...) de passer à 13 tournées au lieu des 14. Alors, le compteur est déclenché pour les facteurs présents et positionnés sur les tournées impactées par la suspension du QL renfort prévu.

Les jours d'écart au plan de production sont comptabilisés pour chaque facteur au moyen du compteur présent dans GA (Gestion des Activités). Le respect des horaires collectifs et le décompte des heures excédentaires se fait en fonction de la réalité et indépendamment de l'activation de ce compteur.

L'état des compteurs des facteurs est suivi par le Directeur d'Etablissement. Un état statistique de ces compteurs peut être partagé à l'occasion de la présentation du plan de production suivant et fait l'objet d'un reporting en commission de suivi de l'accord locale et nationale. La commission de suivi examinera notamment le nombre de jours moyen de modification par facteur ainsi que le nombre de facteurs dont le compteur a dépassé 30 jours.

2.4.2 INDEMNITE DE « RESTAURATION » ET TITRE RESTAURANT

L'indemnité de restauration a pour objet compenser les dépenses de nourriture effectuées par les personnels de la distribution dont :

- La prise de service est postérieure à 7h30
- La fin de vacation a lieu après 13h45,
- La vacation est d'une durée minimale de cinq heures et recouvre la plage normale de prise de repas (entre 12H et 13H45)

Cette indemnité de restauration n'est pas cumulable avec l'indemnité de « collation ».

Les agents de la distribution qui le souhaitent pourront solliciter le bénéfice du Titre Restaurant, pour autant qu'ils en remplissent les conditions d'octroi, en lieu et place de l'indemnité de restauration.

DR PHO VE JS FG W

2.5 Pour les encadrants à la distribution

Les parties au présent accord affirment la nécessité, de veiller à **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** des encadrants et, parallèlement, celle de leur garantir le paiement ou la récupération des **heures supplémentaires** qu'ils peuvent être amenés à effectuer dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour intégrer, développer des conditions de travail de qualité et favoriser l'évolution professionnelle et la reconnaissance des compétences des **Responsables Opérationnels**, la BSCC prend les engagements suivants :

- Au sein de chaque DEX, un **chantier** dédié à **l'amélioration des conditions de travail** des encadrants sera proposé et ouvert avec les organisations syndicales signataires.
- La nomination d'un ROP s'accompagne nécessairement d'une **inscription en formation**, qui doit être dispensée pour une partie conséquente avant la prise de poste (et doit s'achever au plus tard dans les 4 mois qui suivent la prise de poste).
- L'activité de production des ROP est définie et sanctuarisée, avec des hauts le pieds réduits et sans contraintes horaires. (Déploiement progressif selon les possibilités offertes par l'organisation). Elle est nécessairement réalisée sur une position de travail et non sur des activités de remplacement. Le temps managérial des ROP s'établit a minima de 40 à 50 % de leur activité pour les équipes allant jusqu'à 12 postiers, de 50 à 60% au-delà. S'agissant de la campagne d'entretien annuel, le remplacement du ROP sera anticipé et organisé pour lui garantir, **a minima, selon la taille de l'équipe, une semaine complète de temps managérial**. Pour la préparation et/ou la mise en œuvre d'une réorganisation, ce temps sera porté à **quatre semaines**.
- Les ROP qui encadrent une équipe de plus de 12 postiers relèvent du niveau 3.2.
- Tant pour leurs activités opérationnelles que pour leurs activités de management, **les positions de travail des ROP** sont considérées comme « **remplaçables** ».
- **Pour chaque ROP, un FSE « continuité managériale » dédié sera identifié afin de garantir la continuité** de son activité (consignes de sécurité, suivi du tableau de service, pratiques quotidiennes de l'excellence, appui et soutien aux agents sur site...), de sorte que pour chaque site, il y ait autant de FSE continuité managériale que de ROP. Chaque remplacement effectué dans ce cadre, donnera lieu à l'octroi d'une prime de remplacement, à hauteur de **12 € bruts par jour**. Par exception et en l'absence de FSE, la prime est versée à tout agent qui assurerait ce rôle de continuité managériale en remplacement du ROP. Pour reconnaître leur engagement et mission, les FSE « continuité Managériale » relèvent a minima du **niveau 2.2**. Un bilan des promotions et niveaux de classification des FSE « continuité managériale » sera effectué à l'occasion de chacune des commissions de suivi locales et nationales.
- A défaut de ROP, un FSE qui remplacerait à titre exceptionnel un Responsable d'Equipe percevra également cette **prime de remplacement de 12 euros** par jour.
- Un nouveau dispositif de **formation avec habilitation** spécifique est en outre créé et organisé par le RESC pour chaque FSE « **continuité managériale** ».



02 P110 WF S FS M

- Le volume de promotions mises en œuvre sur le niveau 3.2 sera accentué, de sorte qu'au moins 33% des ROP soient positionnés sur ce niveau fin 2025.

Le modèle d'encadrement à la distribution s'appuie sur les **Responsables d'Equipes et les Responsables Opérationnels** :

- Dans le cadre du déploiement des équipes autonomes et performantes, l'évolution des Responsables d'Equipes vers la fonction de ROP se fait sur la base d'un volontariat formalisé et fait l'objet du versement d'une prime d'accompagnement de 5000€ bruts, versée à hauteur de 50% à la prise de fonction, le restant à la première date anniversaire.
- Les Responsables d'Equipes n'ont pas vocation à effectuer des tâches d'exécution. Les responsables d'équipes qui ne souhaitent pas évoluer sur d'autres fonctions de management, ou d'encadrement qui leur seraient proposées seront maintenus dans une fonction d'encadrement RE au sein du même établissement, avec maintien de leur statut et classification. Il sera en outre fait application des dispositions de l'accord « La Poste engagée avec les postiers », qui prévoient les modalités de prise en compte d'un rayon de 30 km dans le cadre des propositions de postes qui pourraient être effectuées.



2.6 Pour les postiers des établissements de la DEX CIL

2.6.1 PRIME D'EQUIPE

Pour contribuer à la reconnaissance de la performance collective et individuelle des équipiers rassemblés au sein d'Equipes Autonomes et Performantes dans les établissements de la DEX-CIL, la BSCC s'engage à reconduire le dispositif de prime d'équipe. Le montant de référence annuel cible de cette prime sera de 300 € bruts, pouvant atteindre jusqu'à 450 € bruts en cas de surperformance.

2.6.2 FORMATION

Nombre de collaborateurs en PIC n'utilisent pas les outils numériques dans le cadre de leur activité. Cependant, dans le cadre de leurs usages quotidiens mais également de toutes les activités administratives à la Poste (demande de prestation, changement d'adresse, justificatifs maladie...) l'utilisation du numérique est de plus en plus nécessaire. Or les dispositifs de formation généraux ne répondent pas complètement aux besoins des collaborateurs éloignés du numérique.

Deux modules de formation spécifiques, adaptés aux besoins des collaborateurs des PIC identifiés en situation de « fracture numérique » ont été construits avec l'Université du Courrier.

- Initiation informatique « les premiers pas » 3h30
- Initiation informatique « la découverte des applications essentielles 3h30

Par cet accord, les signataires conviennent de la poursuite de ce dispositif et s'engagent à ce que 100% des collaborateurs PIC en situation de « fracture numérique » soient formés avant la fin du troisième trimestre 2024.

RHD UF DR 75 FB Vm

2.6.3 DEVELOPPER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE AU SEIN DES PIC

Un plan d'action sera lancé visant d'une part à mettre à jour l'ensemble des accès aux boites mail professionnelles des agents et d'autre part à réaliser un état des lieux complet et une mise à niveau des pc en libre-service. Ces mesures permettront notamment de faciliter aux agents des PIC l'accès à l'ensemble des services et solutions numériques de gestion quotidienne (congé, promotion, droits sociaux, etc.).

Ce plan d'action fera l'objet d'un bilan présenté en commission de suivi à l'automne 2024.

2.6.4 DEVELOPPER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties au présent accord souhaitent réaffirmer l'importance de la polyactivité qui constitue un incontournable des organisations de travail de la DEXCIL.



A ce titre, et dans la recherche de la réduction de la pénibilité, les signataires conviennent du nécessaire changement d'activité par demi-vacation a minima pour les équipiers en PIC.

Afin d'améliorer l'employabilité et l'ergonomie des postes de travail, la DEX CIL propose de lancer un parcours d'acculturation à la prévention des TMS à travers la réalisation d'ateliers sur les gestes et postures.

Ces ateliers seront organisés dans chaque PIC dans le courant de l'année 2024, à destination des agents, et portés conjointement par les équipes nationales et locales de la DEX-CIL.

Au sein des PIC, et dans le but d'accompagner au mieux les évolutions et innovations du traitement, les conclusions de l'étude ergonomique réalisée sur le projet TAT (Traitement Adapté au Trafic) seront présentées et mises en main dans l'ensemble des PIC via la filière prévention afin d'adapter dans les meilleures conditions ce nouveau dispositif dans chacune des PIC concernées.

Au sein des établissements de la DEX-CIL, l'animateur d'UAP est positionné en Classe II.

2.6.5 EVOLUTION DES METIERS DU TRAITEMENT

La BSCC s'engage à présenter en commission de suivi du présent accord les fiches de postes de toutes les nouvelles fonctions des métiers du traitement.

2.6.6 MOBILITE DES RESPONSABLES D'EQUIPE VERS LE METIER DE ROP

Dans le cadre du déploiement des équipes autonomes et performantes dans les établissements de la distribution, les mobilités de Responsable d'Equipe du traitement vers la fonction de ROP feront l'objet d'une prime d'accompagnement de 5000€ bruts, versée à hauteur de 50% à la prise de fonction, le restant à la première date anniversaire.

GR PHD WF JS FB

2.7 Ouverture de chantiers complémentaires

La BSCC et les organisations syndicales signataires conviennent de travailler et de suivre deux chantiers en particulier sur la durée du présent accord et sur les thèmes suivants :

- Les expérimentations autour des régimes de travail et des horaires individualisés
- L'amélioration des conditions d'exercice du métier de facteur

3. DUREE, REVISION, SUIVI

3.1 Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours. Il pourra être révisé dans le cadre et le respect des dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

A son terme, le présent accord cessera définitivement de produire tout effet et ne pourra en aucun cas être tacitement prolongé.

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux qui porteraient sur le même objet.

3.2 Observatoires

Des observatoires locaux sont mis en place au niveau de chaque NOD¹, pour garantir un partage étroit et régulier avec chaque organisation syndicale signataire quant à la bonne application de l'accord et des relevés de décision.

Un observatoire national est également organisé et animé de manière hebdomadaire au niveau de la Branche avec chaque organisation syndicale signataire, afin d'étudier les difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre de l'accord qui n'auraient pu être résolues en observatoire local, et d'y répondre rapidement en lien avec le local.

3.3 Déploiement, suivi et Communication

Pour contribuer au bon déploiement du présent accord et porter son contenu à la connaissance des postières et postiers concernés, une communication sous forme de Brief, un ETC et un e-learning seront déployés dans le prolongement immédiat de sa signature.

Une communication sur les réalisations et mesures déployées sera par ailleurs organisée après chaque commission de suivi.

¹ A compter de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à La Poste, le 1^{er} novembre 2024 au plus tard, les commissions de suivi et observatoires se tiendront au périmètre de chaque DEX et associeront deux délégués syndicaux par organisation syndicale signataire, à défaut leur RSS.

3.3.1 COMMISSION DE SUIVI NATIONALE

Une commission de suivi et d'interprétation sera mise en place au niveau national avec les organisations syndicales signataires.

Cette commission de suivi sera composée de deux représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et des représentants de la Direction de la Branche Services-Courrier Colis.

Elle aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre du présent accord, d'étudier les éventuelles difficultés de mise en œuvre territoriales rencontrées et d'examiner les indicateurs de suivi.

Elle se réunira au minimum 3 fois par an, jusqu'au terme de l'accord.

Elle pourra également se réunir, en cas de besoin, à la demande écrite et motivée d'au moins une organisation signataire. Elle recevra communication de tous les projets de textes nationaux dédiés au déploiement des mesures du présent accord.

Lors de la première commission de suivi, il sera retravaillé une trame « type » qui déterminera les indicateurs nationaux et locaux de suivi du présent accord.

Les productions et relevés de décision de la commission de suivi nationale seront communiqués au management et aux organisations syndicales signataires, tant au niveau national que local.

3.3.2 COMMISSIONS DE SUIVI LOCALES

En complément de la commission de suivi nationale et pour suivre la déclinaison opérationnelle des engagements du présent accord, une commission de suivi locale est installée au périmètre de chaque NOD². Elle se réunira a minima une fois par quadrimestre et suivra les mêmes indicateurs.

La commission de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et associera des Directeurs d'Etablissement.

Un relevé de décision sera établi à l'issue de chaque commission de suivi. Il sera systématiquement partagé avec la ligne managériale et en commission de suivi locale.

² A compter de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à La Poste, le 1^{er} novembre 2024 au plus tard, les commissions de suivi et observatoires se tiendront au périmètre de chaque DEX et associeront deux délégués syndicaux par organisations syndicales signataires, à défaut leur RSS.

Paris, le 10 JAN. 2024

Pour La Poste



Philippe DORGE
Directeur général adjoint du Groupe La Poste
en charge de la Branche Services-Courrier-Colis



Valérie DECAUX
Directrice Générale adjointe
en charge des RH

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)

Göran SCHULTZ



Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

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

Osons l'avenir
CFE-CGC Groupe La Poste

Viktor FARINHA

Fédération CFTC Média +
Frédéric BAREAU



Fédération UNSA-Postes

Ruesche Dawid



ANNEXE 1 : Synthèse primes de remplacement (par jour)

	Remplacement sur une position de travail non prévue à l'organisation	Remplacement sur une autre position de travail sur un autre site	Remplacement sur une autre position de travail hors établissement
Facteur titulaire/cycle	8€ sur volontariat	8€ sur volontariat	11€ sur volontariat
Facteur Polyvalent	8€	8€	11€ sur volontariat
Facteur Services Expert	12€ en remplacement du ROP	8€ pour les FSE II.1	11€ sur volontariat FSE 2.1 11€ pour les FSE II.2/3
Agent Courrier	8€	8€ si non prévu à l'organisation	11€ sur volontariat

DR PHD VF VS Lu