

ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA DIRECTION DES OPERATIONS DE LA DIRECTION TECHNIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à La Poste,

Entre les soussignés

La société anonyme La Poste, prise en son niveau opérationnel de déconcentration « Direction Technique de la BSCC », représentée par Julien PIRUS, en sa qualité de Directeur, dûment mandaté pour cette négociation,

D'une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

- M. *Fawajis* mandaté (e) par le syndicat CFDT F3C
M. mandaté(e) par le syndicat CGT FAPT
M. *AMSILLI* mandaté (e) par le syndicat FO COM
M. *PU-1.PPOM* mandaté (e) par le syndicat CGC
M. *JACQUOT* mandaté (e) par le syndicat CFTC
M. mandaté (e) par le syndicat SUD PTT
M. *MALLET D.* mandaté (e) par le syndicat UNSA Postes

D'autre part.

Préambule

La Direction des Opérations (DO) de la Direction Technique (DT) de la BSCC accompagne et soutient ses clients (internes et/ou externes) dans la réalisation de leur métier au quotidien. Elle assure le bon fonctionnement industriel des outils à disposition de la branche Services-Courrier-Colis (infrastructures, SI, réseaux, équipements industriels, véhicules, bâtiments, outils bureautiques). En complément, la DO éclaire et prépare ses clients aux choix du futur, aux évolutions et innovations technologiques et industrielles, pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs de conquête, d'excellence et de performance.

Les attentes des clients de la Direction des Opérations ont été prises en compte au travers de la réorganisation mise en place en septembre 2018. De ce fait, le principe de l'organisation générale n'est pas remis en cause : équipes nationales, équipes Réseau Industriel, équipes Services Distribution.

Le constat principal concerne l'évolution de l'activité à la baisse qui a été de 33% sur les 3 dernières années et qui va se poursuivre dans les prochaines années (Baisse des volumes de Courrier, baisse des sollicitations et optimisations par l'usage des technologies et le digital).

Si la DODT a mis en place une nouvelle organisation en 2018 avec notamment les RET en établissements, nous continuons néanmoins à porter des activités qui ne sont pas dans le cœur de notre valeur ajoutée technique et que nous devons simplifier, automatiser ou confier à des entreprises spécialisées (engagement budgétaire réalisé par les CRC, maintenance MUP, activités administratives des RTV, déplacements de machines TTF).

Par ailleurs nous devons également réorganiser les supports au sein de la DO telles que les activités RH, l'expertise immobilière, l'activité Services Logistiques et améliorer le positionnement des activités de politique et de stratégie de maintenance.

Dans le cadre de cette adaptation d'organisation, la Direction des Opérations et les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité, par cet accord d'accompagnement social, garantir aux agents des conditions de travail conformes à la politique de qualité de vie au travail de l'entreprise, tout en proposant de véritables parcours et outils d'accompagnement RH, ainsi que des mesures d'accompagnement financier incitatives, tant pour les mobilités fonctionnelles que géographiques.

Il est bien entendu que cet accord ne vaut pas approbation de l'évolution de l'organisation, qui relève des prérogatives de l'employeur.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés et fonctionnaires (ci-après dénommés « les agents »), relevant des effectifs de la Direction des Opérations de la Direction Technique de la Branche Services- Courrier-Colis de la Poste S.A. à la date de la mise en œuvre du projet, qui prendra effet le 1^{er} octobre 2021.

Toutes les organisations syndicales représentatives ont été invitées à la négociation du présent accord.

Il est convenu ce qui suit, étant entendu que le présent accord a été soumis à la consultation du CHSCT du NOD en date du 25 août 2021 et du Comité Technique du NOD en date du 16 septembre 2021.

CHAPITRE II – GPEC, ANTICIPATION ET PREPARATION DES EVOLUTIONS POUR LA DIRECTION DES OPERATIONS

La Direction Technique projette son organisation, ses métiers et compétences, au travers de la filière Technique. Cela traduit son engagement social d'anticipation et de transformation progressive, pour répondre à l'ambition de construire un avenir pour chaque agent de la Direction Technique. L'accolement des fiches de postes de la Direction Technique au nouveau référentiel de fonction de la filière est effectif depuis 2018, des fonctions clé ont été définies, des parcours de recrutement par « reconversion » ont été déployés, des actions de mise en visibilité des postes techniques ont été menées (notamment en matière de communication).

Dans le présent accord, la Direction Technique réaffirme son attachement à poursuivre une GPEC en cohérence avec la filière Technique :

- Proposer des parcours d'évolution professionnelle horizontaux et verticaux facilitant le développement des compétences et l'employabilité dans la filière.
- S'assurer de la visibilité des parcours professionnels en mettant l'accent sur ceux qui offrent des perspectives de développement aux agents de la Direction Technique.
- Favoriser les parcours professionnels, pour les agents qui le souhaitent, vers les métiers en développement et les métiers prioritaires à LA POSTE (Cf. Annexe sur besoins prioritaires 2021)
- Faciliter la mobilité, en rendant plus aisée la reconnaissance des compétences transférables de la filière Technique à une autre et d'une fonction à une autre.

Pour accompagner l'évolution d'organisation de la Direction des Opérations, la Direction Technique s'engage, dans le respect du référentiel de la filière Technique, à soutenir le développement de nouvelles fonctionnalités et à structurer les expertises métiers de la Direction des Opérations :



2-1 Au niveau des zones :

- **En créant la fonctionnalité de Relais Managérial pour les TEO (fonction filière : référent technique) au niveau cible III.3 (38 agents).** Les promotions associées seront mises en œuvre selon les nominations, et ouvertes à partir du premier semestre 2022. Afin que chaque RIT puisse disposer de relais managériaux dans les principales localisations de ses techniciens, un « TEO relais managérial » sera nommé dans chaque localisation significative (1 à 3 par zone RIT).
- **En créant la fonctionnalité de Coordonnateur Clients pour les Chefs de projet (15 agents) au niveau cible Groupe A (fonction filière : responsable technique supports et soutien).** Dans chaque zone SD, un à quatre chefs de projet auront la fonctionnalité de Coordonnateur Clients (pour les DEX, DOT Colis, DRLOI).
- **En créant la fonctionnalité de Gestionnaire de Contrats pour les Chefs de projet (7 agents) au niveau cible Groupe A (fonction filière : responsable technique supports et soutien).** Dans chaque zone SD, un chef de projet sera l'interlocuteur privilégié des achats régionaux pour sa zone.
- **En reconnaissant l'expertise pour les techniciens SD seuls et autonomes sur une zone géographique spécifique, par une promotion ouverte en 2022 de 7 agents en Technicien Expert III.1 (fonction filière : technicien de maintenance) ou Technicien Expert Opérationnel III.2 (fonction filière : référent technique) ;** la reconnaissance de cette autonomie sera étudiée chaque année dans le cadre des dispositifs de promotion qui seront ouverts.

2-2 Au niveau national :

- **En créant le poste de Téléopérateur Animateur Tuteur III.1 (fonction filière : technicien de maintenance) au Centre de Services.** Dans le cadre de l'évolution de l'organisation au Centre de Services, il est convenu entre les parties que les téléopérateurs II.3 qui disposent des briques de compétences attendues pour un niveau III.1 bénéficieront de cette promotion ; pour ce faire, **14 promotions seront ouvertes** au 1er semestre 2022, et **6 promotions** au premier semestre 2023.
- **En reconnaissant l'expertise pour les téléopérateurs qui rejoindront la Cellule d'Expertise Infra par une promotion en III.1 (3 promotions) qui sera ouverte au 1^{er} semestre 2022.**

80% des promotions dans le cadre de la présente réorganisation seront réalisées d'ici à fin 2022.

Afin d'améliorer la visibilité sur les postes vacants au sein de la Direction Technique, et donc sur les opportunités de mobilité interne, la liste des postes à combler (ouverts dans M@RH ou dans l'intranet DT) sera affichée et mise à jour sur l'ensemble des entités la DT, et sera publiée sur l'intranet de la DT.

Par ailleurs, pour faire face aux évolutions à venir, la DT rappelle que la formation est un dispositif essentiel pour l'ensemble des agents. Une attention toute particulière sera apportée à l'accompagnement de la mise en place du nouveau collectif managérial des RIT et TEO relais managériaux. Un parcours d'accompagnement sera élaboré et mis en œuvre afin de développer les compétences managériales de ce collectif sur la base d'un socle commun. En complément, un plan de développement individuel sera établi permettant de compléter ce socle de base. Le socle commun prévoira notamment des formations concernant le management fonctionnel, le management à distance, la gestion des priorités, la perception des signaux faibles des RPS (Risques Psycho Sociaux).

Des chantiers d'efficacité avec un impact sur la QVT des agents seront menés notamment pour limiter les déplacements des techniciens (Identification des périmètres de proximité de chaque Team, en s'affranchissant le cas échéant de la géographie administrative, modalités de réalisation des départs en intervention depuis le domicile pour les techniciens SD), pour permettre le débord du Centre de Services (modalités de mobilisation des techniciens en Teams pour des interventions à distance), ou encore améliorer la sollicitation du Centre de Services par les Teams.

La Direction Technique s'engage à ce qu'aucune suppression de poste de technicien dans les teams infra



LA POSTE

Branche Services Courrier Colis
Direction du Développement Industriel Logistique et Systèmes d'Information
Direction Technique
Direction des Opérations

de la DT n'intervienne au-delà des 59 annoncés jusqu'au 30 Juin 2023. Cela se vérifiera suivant le volume de poste décrit RIT par RIT et présenté en CDSP.

CHAPITRE III – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RH

3-1 Les personnels impactés

Dans le cadre de l'adaptation de l'organisation de la Direction des Opérations, la DT s'engage à ce que la réduction du nombre de postes de Technicien SD (dont les postes de MUP), Chef de Projet, RTV, téléopérateurs et CRC se fasse de manière progressive d'ici à fin 2022, et exclusivement sur la base des départs « naturels » et volontaires des agents (Mobilité choisie, dispositif sénior, ...).

La Direction Technique réaffirme à ce titre que tout départ dans le cadre d'un dispositif senior en vigueur au sein de La Poste résultera d'une démarche volontaire, mûrement réfléchi et anticipée. Il n'y aura aucune incitation au départ de quelque nature que ce soit, pour les agents occupant les postes précités. Dès lors, les agents affectés sur ces postes ne seront pas positionnés en transition professionnelle dans le cadre de cette réorganisation.

Il en va de même pour les agents du service Logistique, ce service changeant uniquement de rattachement hiérarchique.

Seuls les agents actuellement sur des postes de Responsable Infrastructure Technique (RIT), Responsable Performance et Vie au Travail (RPVAT) et de Manager Hotline seront positionnés en transition professionnelle (reclassement) suite à la suppression de leur poste à la date de la mise en œuvre de la réorganisation.

3-2 Étude d'impacts et prévention des risques

Afin d'identifier les éventuelles difficultés qui pourraient être engendrées par l'adaptation de l'organisation de DO, ainsi que les risques potentiels pour le maintien d'une vie au travail de qualité, une étude d'impacts a été menée et présentée au CHSCT.

Cette étude est passée notamment par une écoute individuelle de chaque agent pouvant être positionné en transition professionnelle du fait de la suppression de son poste ; tout collaborateur de DO (ainsi que du service Logistique) pouvait également demander à être écouté. Cet entretien individuel, réalisé avec le manager, ou une personne de la DRH de la DT si les agents le demandaient, s'est tenu sur la base d'un questionnaire élaboré par la Direction des Opérations en lien avec la DRH de la DT, renseigné et hébergé sur un support dématérialisé.

Un groupe pluridisciplinaire a travaillé sur l'analyse groupée des résultats de ces écoutes et a apporté son expertise sur les actions à mener dans un objectif de préservation et d'amélioration de la qualité de vie au travail des agents de la DO.

Dans le cadre de cette étude d'impacts, ce groupe, animé par la Direction des RH de la DT et constitué de médecin du travail, assistante sociale et de représentants du personnel au CHSCT, a préconisé des pistes d'actions dans un rapport soumis à l'information du CHSCT lors de la séance de présentation du dossier de la réorganisation de la Direction des Opérations de la DT.

3-3 Écoutes individuelles et propositions de poste

Les entretiens des agents pouvant être positionnés en transition professionnelle ont également été l'occasion de les interroger à titre individuel sur leurs souhaits d'orientation et leurs situations respectives en terme d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ; le questionnaire comprenait en effet un chapitre consacré à l'identification des souhaits des agents en matière d'orientation professionnelle. Ce dispositif a été complété par des entretiens

SR
NA
BR DM
JP
CF



pour les agents dont le poste sera supprimé afin d'approfondir leurs souhaits d'évolution, d'évoquer les propositions qui pourraient être envisagées au sein de la DT, et le cas échéant construire le plan d'accompagnement à la prise de poste.

Les EMRG interviendront en soutien des agents qui le souhaitent pour les aider à avoir de la visibilité sur le marché de l'emploi postal et/ou construire un projet professionnel : identification des postes disponibles, préparation de candidatures (les agents seront, s'ils en font la demande, aidés pour réactualiser leurs CV et préparer leurs entretiens de recrutement), orientation vers la découverte d'autres fonctions ou métiers, développement des compétences via des missions adaptées au projet d'orientation.

En tant que de besoin, les agents pourront également être orientés vers d'autres acteurs d'accompagnement de type service social, service de santé au travail.

Tous les dispositifs RH en vigueur à la Poste à la date de mise en œuvre de la réorganisation seront mis à la disposition des personnels en transition professionnelle (formation, congé pour création d'entreprise...).

Les postes créés dans le cadre de la présente réorganisation de DO seront proposés en priorité aux agents positionnés en transition professionnelle ; il est également convenu qu'il sera envoyé aux agents dont le poste est supprimé, tout appel à candidature interne correspondant au niveau de classification et de compétence des agents, ou accessible par l'acquisition de nouvelles compétences.

La Direction Technique s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les agents concernés afin que leur positionnement en transition professionnelle s'étale sur un délai maximum d'un an. À cette fin, au moins 3 propositions de postes correspondant à leurs compétences et qualifications leur seront faites.

Conformément à la volonté de la Poste de rechercher une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la proximité des postes proposés avec le domicile de l'agent sera toujours une priorité.

La recherche de poste sera faite sur la globalité des activités de la Poste, au sein des diverses branches, y compris des activités transverses, en tenant prioritairement compte des distances et temps de trajet.

Durant la période séparant l'acceptation d'un poste de reclassement de la prise effective de ce poste, le postier concerné conservera la possibilité de se porter candidat sur un autre poste plus proche de son domicile, si un tel poste venait à se libérer.

En cas d'acceptation d'un poste de reclassement, un droit de renoncement à ce poste pourra être exercé par le postier concerné. Ce droit pourra s'exercer dans un délai de trois mois suivant la prise de fonction. L'agent qui demande à bénéficier de ce droit à renoncement sera alors repositionné en situation de transition professionnelle.

Les agents qui auront refusé les propositions successives de poste seront affectés par leur hiérarchie à un poste conforme à leur statut (affectation d'office pour un fonctionnaire ; affectation n'emportant pas modification du contrat de travail pour un salarié) ou se verront appliquer d'autres dispositions et règles en vigueur à la Poste.

En cas de proposition d'un même poste à plusieurs agents en transition professionnelle, celui qui ne serait pas retenu sur le poste sera maintenu en situation de transition professionnelle, et la proposition de poste ne sera pas comptabilisée comme telle.

Un agent à moins de 18 mois de son âge d'ouverture des droits à la retraite ou en TPAS et ne désirant pas faire l'apprentissage d'un nouveau métier pourra se voir proposer, à sa demande expresse, une ou des missions prenant en considération ses compétences et notamment sur des missions fondées sur le transfert de ses compétences, afin de faire bénéficier au collectif de travail de son expertise et expérience. Dans ce contexte seront également explorées toutes les solutions rendues possibles par le travail à distance.

CHAPITRE IV – ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

Dans le cadre du déploiement de nouvelles organisations conduisant à une labellisation, La Poste et les partenaires sociaux ont mis en place des dispositifs d'accompagnement financier conventionnel afin de valoriser les mobilités géographiques ou fonctionnelles des agents.

Afin de prendre en compte la nécessité d'effectuer une mobilité fonctionnelle et/ou géographique qui pourrait intervenir pour les agents en transition professionnelle, La Direction Technique et les organisations syndicales représentatives conviennent de la mise en œuvre des dispositions suivantes dans le cadre du présent accord, sous réserve de dispositions plus favorables au sein de La Poste qui interviendraient après la signature de cet accord. Ces indemnités ne seront pas cumulables avec tout autre dispositif de même objet en vigueur au sein de La Poste.

Pour les agents en situation de transition professionnelle, lorsqu'ils seront exigibles, ces accompagnements seront versés 3 mois suivant l'effectivité de la prise d'un poste de transition professionnelle, que ce reclassement se fasse à la DT ou dans un autre NOD.

4-1 Indemnités de mobilité géographique

4-1-1 Allongement du trajet quotidien (sans changement du lieu de résidence ou double résidence)

Une indemnité de mobilité géographique sera versée aux agents reclassés qui allongeraient leur trajet domicile/travail du fait de leur transition professionnelle, sans changement de domicile ou de double résidence.

Les critères d'attribution de l'indemnité de mobilité géographique sans changement de domicile familial et avec allongement du trajet aller ou retour domicile-travail sont les suivants.

Mobilité dans le cadre d'un reclassement, sans changement de domicile, ni double logement et avec allongement trajet aller ou retour domicile-travail	Montants bruts
De 5 à 10 km ou de 15 à 29 min	700€ bruts à 1 200€
De 11 à 15 km ou de 30 à 44 min	1 300€ bruts à 1 800€
De 16 à 30 km ou de 45 min à 60 min	1 900€ bruts à 3 600€
Au-delà de 30 km ou plus d'une heure	3 700€ bruts à 6 000€

N.B. : le mode de calcul le plus favorable à l'agent sera retenu (km ou min). L'allongement sera calculé à l'aide du site de « Google Map » (calcul effectué sur la base du trajet le plus rapide et sans péage pour les trajets véhiculés).

Dans le cas où le manager constatera que la mobilité entraîne la nécessité pour le postier de devoir conduire son véhicule et de passer le permis, La Poste s'engage à le financer par une indemnité d'un montant maximum de 1 800 euros bruts en remboursement sur justificatifs.

L'indemnité de mobilité géographique est imposable et soumise aux cotisations et contributions sociales.



4-1-2 Compensation de double résidence (avec maintien de la cellule familiale dans le domicile actuel)

La double résidence s'entend par le fait de louer un logement en raison du maintien de la cellule familiale dans le domicile actuel. Dans l'objectif de préserver l'équilibre familial des intéressés, le dispositif de compensation s'applique sur une durée maximum de neuf mois.

La compensation de double résidence s'applique lorsque la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail est au moins égale à 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller au moins égal à 1h30 (quel que soit le mode de transport) ; elle se compose de deux indemnités distinctes et cumulables le cas échéant :

- une indemnité de participation aux frais de double résidence : sa finalité est de participer aux frais d'hébergement supplémentaires induits par la double résidence. Son montant, sur présentation de justificatifs, peut atteindre 700 euros bruts par mois sur une durée maximale de neuf mois, soit jusqu'à 6 300 euros bruts au total ;
- une indemnité d'aller-retour hebdomadaire sur la base d'un trajet en train de seconde classe pendant neuf mois. Sa finalité est de participer aux frais d'allers-retours hebdomadaires induits par la double résidence. Son montant total cumulé, sur présentation de justificatifs, sera d'un maximum de 3 000 euros bruts pendant les neuf mois de la double résidence.

4-1-3 Changement de résidence permanente

Le dispositif s'applique lorsque la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail est au moins égale à 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller au moins égal à 1h30 (quel que soit le mode de transport) ; ce dispositif prévoit :

- La prise en charge des frais de déménagement

Les postiers optant pour un changement de résidence permanente bénéficient de la prise en charge des frais de déménagement induits par la mobilité géographique. Ces frais seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de trois devis d'entreprises sélectionnées dans un panel choisi.

- Une indemnité de base 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	Montants bruts
Montant pour le salarié	7 000 €
Complément pour conjoint	1 000 €
Complément par enfant à charge (<=3)	1 000 €

- Les indemnités complémentaires modulables pour participer aux frais d'installation

Le dispositif prévoit également des indemnités complémentaires destinées à faciliter l'accompagnement dans le nouveau logement. Le dispositif prévoit donc :

- une indemnité complémentaire en cas de perte d'emploi du conjoint pour suivre le postier concerné : sa finalité est de participer à la transition professionnelle du conjoint et, le cas échéant, au financement d'un outplacement ;
- une indemnité complémentaire pour frais d'installation : sa finalité est de participer sur justificatif aux frais induits par l'installation dans un nouveau domicile pour l'ensemble de la structure familiale.

JP MA CF
JP BP DM

Indemnités complémentaires	Montants bruts
Indemnité complémentaire en cas de perte d'emploi du conjoint	2 000€ par trimestre pendant 1 an maximum
Indemnité complémentaire pour frais d'installation	5 500 €

Ces éléments complètent les aides additionnelles incluses dans l'offre d'Action Logement Services au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC).

- L'octroi de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA) de déménagement

Afin de permettre aux postiers d'organiser au mieux leur déménagement, La Poste s'engage à faire bénéficier les postiers concernés de deux jours d'autorisation spéciale d'absence, pris sur le temps de travail, augmentés d'une journée en cas de déménagement depuis ou vers la Corse ou les DOM.

4-2 Indemnités de mobilité fonctionnelle

Les différentes indemnités de mobilité fonctionnelles citées ci-dessous ne peuvent se cumuler avec d'autres dispositifs de même objet, et ne sont versées qu'une seule fois à chaque agent.

4-2-1 Indemnité fonctionnelle dans le cadre d'un reclassement (*personnels en transition professionnelle identifiés au 3-1 : RPVAT, Responsable Hotline, RIT non retenus sur un poste de RIT au périmètre élargi ou ne postulant pas sur ce poste*)

Indemnité de mobilité fonctionnelle dans le cadre d'un reclassement pour les personnels Classe III et Groupe A	Montant brut
Mobilité vers un poste de RMI à la DT	5 000 €
Mobilité vers un autre poste de la filière Technique (y compris hors DT)	2 500 €
Réorientation vers une fonction identifiée comme prioritaire par La Poste *	2 500 €
Réorientation vers un métier opérationnel à La Poste	1 500 €
Réorientation vers un métier fonctionnel à La Poste	1 000 €

(* Cf. Annexe sur besoins prioritaires 2021)

Toute proposition de poste qui sera transmise à un agent en situation de transition professionnelle comprendra le montant de l'indemnité de mobilité fonctionnelle associée.



4-2-2 Indemnité fonctionnelle dans le cadre d'une évolution de fonction (mise en paiement le mois suivant le constat de l'évolution effective du périmètre)

Indemnité de mobilité fonctionnelle dans le cadre d'une évolution du poste pour les personnels Classes III et Groupe A	Montant brut
RIT retenus sur un poste à périmètre élargi suite à appel à candidature	2 000 €
RTV positionnés sur un poste à périmètre élargi	2 000 €
Chefs de projet nommés sur un poste de Chef de projet avec fonctionnalité Gestionnaire de contrats ou Coordonnateur Clients	1 000 €
Responsable de l'équipe de Chargés de Relation Clients Equipe Approvisionnement/Logistique/Contrats et Référentiels. Responsable des experts de proximité et de l'équipe Hot Line Responsable de l'équipe CEI N2 Responsable de l'équipe Approvisionnement/Logistique Managers du Centre de Services	1 000 €
Chargés de Relation Clients (CRC)	1 000 €
Agents de l'équipe PSM, DPVAT et CdP Deal transférés dans la nouvelle équipe LMOM avec évolution de leur activité	1 000 €

CHAPITRE V – MESURES FINANCIERES SPECIFIQUES

La Direction Technique et les organisations syndicales représentatives conviennent également des mesures financières suivantes pour des agents qui ne seraient pas en transition professionnelle.

5-1 Maintien temporaires d'une indemnité heures de nuit pour les téléopérateurs du Centre de service et mise en place d'astreintes

Au regard des faibles sollicitations, la couverture de la nuit au Centre de Service est revue : il n'y aura plus d'agent affecté sur des horaires de nuit mais il y aura des astreintes.

Aussi, à compter du 1er janvier 2022, l'ensemble des agents positionnés actuellement sur un régime de travail de nuit sera positionné sur un régime de travail de jour tel que défini dans le cadre de l'accord OTT existant et en fonction du souhait des agents.

Pour assurer la continuité d'activité du Centre de Services, le système d'astreinte mis en place démarrera à la fin de vacation du dernier horaire de jour, jusqu'au démarrage de la première vacation du jour suivant. Le recours au volontariat sera privilégié et les agents seront sollicités. Toutefois, s'il n'y a pas assez de volontaires, un système d'astreinte sera mis en place au 1er janvier 2022 pour l'ensemble des téléopérateurs du Centre de Service (sauf pour les plus de 55 ans qui ne le souhaitent pas), dans le respect de la réglementation en vigueur à La Poste.

Les téléopérateurs passant d'un régime de nuit à un régime de jour bénéficieront du maintien des heures de nuit à taux plein pendant 18 mois, puis à 50% dans les 6 mois suivants. Le bénéfice de ces indemnités prendra fin au bout de deux ans ou avant si l'agent reprend un autre poste de nuit.

En complément, les téléopérateurs passant d'un régime de nuit à un régime de jour bénéficieront d'une prime exceptionnelle forfaitaire et unique de 2 500 € bruts le mois suivant ce passage.

L'organisation, la programmation et la compensation financière des périodes d'astreinte et du paiement des temps d'intervention se feront conformément au BRH CORP-DRHRS-2008-0124 du 18 juillet 2008. Au



LA POSTE

Branche Services Courrier Colis
Direction du Développement Industriel Logistique et Systèmes d'Information
Direction Technique
Direction des Opérations

regard de la spécificité de ces astreintes qui amènera systématiquement une intervention chaque nuit, ce sont les forfaits majorés qui seront appliqués.

5-2 Mise en place des TEO avec la fonctionnalité relais managérial

Dans le cadre de la mise en place des TEO avec une fonctionnalité de relai managérial, une indemnité fonctionnelle forfaitaire de 1 500 € bruts sera versée en une fois le mois suivant la nomination.

5-2 Indemnité pour fluidifier la mobilité dans les territoires

La Direction des Opérations rappelle qu'il n'y a pas d'évolution d'organisation prévue pour les équipes DTO Réseau Industriel. Elle réaffirme toutefois sa volonté de mettre en place des passerelles incitatives à la mobilité des équipes Services Distribution vers les équipes Réseau Industriel, notamment du fait de besoin de fluidité vers certaines zones, et vers certains postes vacants (ouverts dans M@RH). C'est pourquoi, les indemnités fonctionnelles suivantes seront versées dans le cadre d'une mobilité choisie dans le cadre de l'accord.

Indemnité de mobilité fonctionnelle pour les personnels Classes II à Groupe A	Montant brut
Mobilité fonctionnelle d'un Technicien SD en poste à la DT vers un poste de Technicien Indus à la DT	2 000 €
Mobilité fonctionnelle d'un poste de technicien SD en poste à la DT III.2 ou III.3 vers un poste d'Encadrant Technique en PIC à la DT	2 500 €
Mobilité fonctionnelle d'un cadre en poste à la DT vers un poste de RMI à la DT	3 000 €

CHAPITRE VI – CLAUSES FINALES ET SUIVI DE L'ACCORD

5-1 Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera réunie avec les organisations syndicales signataires du présent accord 3 mois après la date de mise en œuvre du projet. Elle se réunira tous les 3 mois jusqu'à la fin de validité de l'accord. A cette occasion, une analyse de l'adéquation entre l'activité et les ressources sera présentée afin de s'assurer de la capacité à réaliser les activités au service des clients.

La DT attache une attention particulière à la qualité de vie au travail de ses personnels et entend déployer, dans le cadre des conditions fixées par le Groupe, les dispositions de l'accord « La Poste engagée avec les postiers » avec notamment le déploiement de la démarche les essentiels QVT en son sein, la mobilisation de ses managers aux enjeux de SST et de QVT ainsi que les mesures de perception du changement et de la QVT auprès de ses personnels suite à la réorganisation de sa direction.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021 sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire notifiée par LRAR dans les 8 jours à compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Afin de ne pas pénaliser les agents qui auraient bénéficié d'une mobilité avant le 1^{er} octobre 2021, les parties conviennent d'une application rétroactive des dispositions du « chapitre IV – Accompagnement financier » à la date du 3 mars 2021 (date de la CDSP de lancement).

Les parties conviennent que cet accord est à durée déterminée et qu'il est conclu pour une durée limitée à compter du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'au 31/12/2022, date à laquelle il cessera automatiquement et de plein

MA BR DM JP JP



LA POSTE

Branche Services Courrier Colis
Direction du Développement Industriel Logistique et Systèmes d'Information
Direction Technique
Direction des Opérations

droit de produire tout effet. Par exception, si des agents sont encore en situation de transition professionnelle à cette date malgré l'accompagnement qui leur est apporté, ils pourront bénéficier des mesures du présent accord pendant une période de 6 mois, soit jusqu'au 30 juin 2023.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les dispositions légales applicables (à la date de signature du présent accord, il s'agit des articles L2222 – 5, L. 2261-7 et suivants du code du travail).

Durant la mise en œuvre du présent accord, si un nouvel accord national BSCC ou LA POSTE SA prévoyait de meilleures dispositions financières que celles évoquées dans l'accord local durant leur période de validité, ces dernières seraient appliquées.

5-2 Modalités de dépôt

À l'expiration du délai d'opposition légalement prévu, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt prévues à l'article L2231-6 du Code du travail.

Il sera déposé par la DT en un exemplaire original auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord et en deux exemplaires, une version support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Chartres.

Le présent accord sera publié dans la base de données nationale des accords (Légifrance) conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

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

Signatures : Fait à Chartres le 16 / 09 / 2021

Pour La Poste,
Le Directeur
Julien PIRUS

M. Fawatis Camille
mandaté par le syndicat CFDT F3C

mandaté par le syndicat CGT FAPT

M. Philippon Benoît
mandaté par le syndicat CFE-CGC

M. JAQUOT philippe
mandaté par le syndicat CFTC

M. Amiselli
mandaté par le syndicat FO COM

M.
mandaté par le syndicat SUD PTT

M. David MALLET
mandaté par le syndicat UNSA Postes



BESOINS PRIORITAIRES 2021

BRANCHE RÉSEAU-SERVICES FINANCIERS -
BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS -
FILIÈRES SUPPORTS

LES BESOINS PRIORITAIRES RÉSEAU/SERVICES FINANCIERS 2021

Des viviers seront constitués pour chacune de ces fonctions à l'exception de celles mentionnées par un astérisque.

Accueil Conseil et Vente Bancaire

- Conseiller spécialisé en patrimoine : III.2
- Conseiller financier : III.1-III.2
- Chargé de clientèle La Poste : II.1-II.2
- Conseiller clientèle : III.2
- *Responsable clientèle professionnelle : III.2-III.3
- *Conseiller expert crédit immobilier : III.2
- *Chargé de clientèle service client : II.1 II.2
- *Chargé de développement client : II.3

Appui au développement commercial bancaire

- Responsable clientèle particuliers : III.3

Management des unités opérationnelles

- Responsable exploitation : III.3

Management et développement commercial

- *Directeur de territoire : IV.A
- Responsable espace commercial : III.3
- Directeur de secteur : IV.A
- *Chef d'équipe clientèle bancaire : III.1
- *Chef d'équipe référent clientèle : III.2
- *Manager de proximité front office : III.3

Annexe

Accord sur les mesures d'accompagnement social de la nouvelle organisation de la Direction des Opérations de la Direction Technique

LES BESOINS PRIORITAIRES BRANCHE SERVICES- COURRIER-COLIS 2021



Des viviers seront constitués pour chacune de ces fonctions à l'exception de celles mentionnées par un astérisque.

Accueil, conseil et vente

- *Animateur opération client : III.1-III.2
- Responsable clients entreprises : III.2
- Chargé clientèle entreprises : II.3
- Responsable action commerciale : III.3
- Directeur des comptes stratégiques : IV.B

Collecte Service de Proximité Distribution

- Responsable opérationnel : III.1
- Animateur opération client : III.1-III.2
- Responsable d'exploitation et service au client : IV.A

Logistique

- Responsable performance logistique : IV.A
- Animateur excellence logistique : III.3-IV.A

Management des Unités Opérationnelles

- Directeur de PFC : IV.A-IV.B
- Directeur de PIC : IV.B
- Directeur d'établissement PDC : IV.A-IV.B
- Directeur de centre de livraison : IV.A-IV.B
- Directeur de la transformation et du système d'excellence : IV.B

Management et développement commercial

- Directeur régional des ventes : IV.B
- Directeur des ventes grands comptes : IV.B
- Directeur des ventes télévente : IV.B
- Directeur des ventes entreprises : IV.B
- Directeur commercial particuliers et professionnels : IV.B

Marketing

- Product manager : IV.A-IV.B
- Process owner : IV.A

Organisation et Process

- Organisateur en établissement : III.3
- Responsable organisation et environnement de travail : IV.A
- Expert territorial en organisation : IV.A
- Responsable ingénierie des organisations : IV.A
- *Technicien DATA et fiabilisation des référentiels : III.1-III.2

Relation Client Administration des Ventes

- Chargé de relations clients : II.3

Traitement des flux physiques

- Responsable traitement : IV.A
- Responsable production traitement : IV.A-IV.B
- Superviseur traitement colis : IV.A
- Déclarant en douane : II.2-II.3
- Responsable d'équipe traitement : III.1-III.2-III.3

LES BESOINS SUPPORTS PRIORITAIRES 2021



Des viviers seront constitués pour chacune de ces fonctions à l'exception de celles mentionnées par un astérisque.

Achats

- Acheteur : III.3-IV.A - Île-de-France

Communication

- Responsable média : III.3-IV.A

Comptabilité

- Réviseur comptable : IV.A
- Manager comptable territorial : IV.A-IV.B

Contrôle de gestion

- Contrôleur de gestion opérationnel : IV.A
- Contrôleur de gestion fonctionnel : IV.A

Maintenance

- Responsable maintenance site : IV.A
- Technicien de maintenance : I.3-II.1-II.2-II.3

Ressources Humaines

- DRH IV.A : IV.B
- RRH III.3 : IV.A

Système d'information

- *Concepteur développeur : III.2 III.3
- *Administrateur : III.3
- Architecte SI : IV.A
- Data Analyst : IV.A
- *Expert Sécurité SI : IV.A
- Data Engineer : IV.A



POUR EN SAVOIR +

- Vous pouvez consulter les besoins prioritaires sur les sites [m@rh](#) et [m@p](#) et accéder à de l'information sur le site [netrh](#) / Évolution professionnelle / Projet professionnel / Besoins prioritaires et constitutions de viviers