

AVENANT DE REVISION N°1 A L'ACCORD SUR L'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT ET DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX CADRES DE LA POSTE DU 4 AVRIL 2000.

PREAMBULE	2
I. LES CADRES DIRIGEANTS	2
II. LES CADRES ET CADRES SUPERIEURS INTEGRES DANS UNE UNITE DE TRAVAIL	3
III. LES CADRES AUTONOMES	3
III.1. NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS L'ANNEE	3
III.2. MISE EN ŒUVRE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS	4
III.3. REGLES DE FONCTIONNEMENT	4
III.4. CONTROLE ET SUIVI DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES AUTONOMES	5
III.4.1. Contrôle du nombre de jours travaillés et du respect des amplitudes de travail et temps de repos.....	5
III.4.2. Entretien	5
III.4.3. Dispositif d'alerte.....	6
III.4.4. Droit de renoncer au forfait pour les cadres supérieurs relevant du groupe A	6
IV. DISPOSITIONS FINALES	6
IV.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR.....	6
IV.2. SUIVI	7
IV.3. REVISION.....	7
IV.4. DENONCIATION	7
IV.5. DEPOT	7

PREAMBULE

Les cadres et cadres supérieurs de La Poste assurent des responsabilités essentielles dans le développement de La Poste, la qualité de vie au travail des postiers, le dialogue social, le renforcement de l'équilibre économique de l'entreprise et la qualité des services offerts aux clients.

Conformément aux engagements de l'accord cadre du 17 janvier 1999 et à la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, un accord sur l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux cadres de La Poste a été conclu le 4 avril 2000.

Près de 15 ans plus tard, il est apparu nécessaire d'en réviser les termes pour d'une part, adapter son champ d'application aux évolutions du management et des organisations de La Poste et, d'autre part, renforcer les conditions de suivi et de contrôle de la durée du travail des cadres relevant du forfait jours.

Dans ce contexte et conformément aux termes de l'accord « Un avenir pour chaque postier », conclu le 5 février 2015, le présent avenant a pour objet de réviser l'accord sur l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux cadres de La Poste du 4 avril 2000. Il s'y substitue de plein droit, le modifie dans toutes ses dispositions et a vocation à s'appliquer pleinement aux cadres et cadres supérieurs de La Poste.

Pour la mise en œuvre du présent accord, les cadres et cadres supérieurs de La Poste sont répartis en trois catégories :

I. LES CADRES DIRIGEANTS

Au sens du présent accord, les cadres dirigeants sont les cadres participant à la définition de la stratégie de l'entreprise, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Au sein de La Poste, et au sens du présent accord, seuls les membres du Comité exécutif de La Poste relèvent de cette catégorie.

Les cadres dirigeants sont exclus du bénéfice des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de durée du travail.

II. LES CADRES ET CADRES SUPERIEURS INTEGRES DANS UNE UNITE DE TRAVAIL

Les cadres et cadres supérieurs intégrés dans une unité de travail et travaillant suivant les horaires applicables au sein de cette unité relèvent du régime général de la durée légale du travail et de l'organisation du temps de travail, ainsi que des dispositions conventionnelles applicables en la matière au sein de La Poste et de leur unité de travail.

III. LES CADRES AUTONOMES

Les cadres autonomes sont les cadres supérieurs qui, relevant des groupes A, B ou C (sauf cadres dirigeants visés au I), disposent d'une véritable autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service.

Tous les cadres supérieurs des groupes B et C relèvent de la catégorie des cadres autonomes.

Les cadres supérieurs de groupe A sont en principe intégrés dans une unité de travail. A ce titre, ils suivent les horaires et le régime d'organisation du temps de travail de leur service.

Parmi les cadres supérieurs du groupe A, peuvent toutefois relever de la catégorie des cadres autonomes, outre ceux visés en annexe 2 de l'accord du 4 avril 2000, les cadres qui exercent des fonctions de management opérationnel (cf. l'accord du 5 février 2015) et ceux chargés de projets ou de missions importants et experts, directement rattachés à un directeur.

Il en résulte expressément qu'au sein du Groupe A, seuls ceux précités peuvent se voir proposer le bénéfice du forfait annuel en jours. Leur accord devra être formellement recueilli, par la conclusion d'une convention ou d'un avenant à leur contrat de travail.

La durée du travail des cadres autonomes répondant aux conditions susvisées, est décomptée en jours sur l'année, dans le cadre d'un «forfait annuel en jours », défini dans les conditions prévues à l'article III.1 du présent avenant.

III.1. NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS L'ANNEE

Pour les cadres supérieurs autonomes relevant des groupes B et C, le forfait est établi sur la base d'un nombre annuel de 211 jours travaillés (journée de solidarité incluse).

Pour les cadres supérieurs autonomes relevant du groupe A, le forfait est établi sur la base d'un nombre annuel de 205 jours travaillés (journée de solidarité incluse). Cette disposition nouvelle, s'appliquera également aux cadres supérieurs autonomes de groupe A déjà au forfait pour lesquels elle produira effet à la date du 1^{er} janvier 2015.

Chaque année, et pour l'atteinte du forfait, des Jours de Repos Supplémentaires (JRS) sont accordés. Leur nombre résulte de la différence entre d'une part, le nombre de jours de l'année

considérée et, d'autre part, la somme du nombre de jours prévu au forfait et de l'ensemble des jours de repos (repos hebdomadaires, congés, RE , Boni, jours fériés chômés).

En cas d'entrée ou de sortie du dispositif de forfait annuel en jours ou de passage d'un forfait à un autre en cours d'année, le calcul du nombre de JRS et du nombre de jours à travailler sera effectué prorata temporis.

III.2. MISE EN ŒUVRE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre du forfait annuel en jours est subordonnée à la signature d'une convention individuelle de forfait par le cadre concerné.

Pour les salariés, la mise en œuvre du forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion d'un avenant au contrat de travail signé par l'intéressé ou, lors du recrutement, la signature d'un contrat de travail comprenant une clause le prévoyant.

Pour les uns comme pour les autres, il peut également être recouru à un dispositif de forfait annuel en jours réduits.

III.3. REGLES DE FONCTIONNEMENT

Les forfaits annuels en jours des cadres supérieurs autonomes sont régis selon des règles communes :

- L'année de référence pour l'application du forfait s'étend du 1er janvier au 31 décembre.
- Le décompte des journées et des demi-journées de travail est réalisé au sein de chaque service.
- La prise des journées, ou des demi-journées de repos supplémentaires est décidée au sein de chaque entité, à l'initiative du cadre supérieur et en accord avec le responsable de service. Ces journées peuvent être adossées à des jours de congés annuels.
- Les cadres supérieurs autonomes pourront affecter tout ou partie de leurs jours de repos supplémentaires sur leur compte épargne-temps conformément aux dispositions de l'accord relatif au compte épargne temps du 7 juillet 2000 modifié.
- Lorsque le nombre annuel de jours effectivement travaillés est supérieur à 211 jours pour les cadres supérieurs de Groupe B et C ou supérieur à 205 jours pour les cadres supérieurs du Groupe A, le nombre de jours équivalent au dépassement est obligatoirement pris au cours du premier trimestre de l'année suivante. Le nombre annuel de jours travaillés l'année N+1 est alors réduit du nombre de jours de dépassement de l'année N, déduction faite du nombre de jours de dépassement affectés sur le compte épargne temps de La Poste.
- L'amplitude maximale de travail des cadres supérieurs autonomes dont la durée du travail est décomptée en jours sur l'année est de 11 heures, sauf situation particulière. Ils doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, et d'un temps de repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures (soit 35 heures consécutives de repos hebdomadaires minimum).

Pour assurer le respect de ces limites, La Poste reconnaît notamment à chaque Postier, cadre supérieur compris, un droit à la déconnexion dont il résulte que nul n'est tenu de répondre aux sollicitations qui interviendraient durant les périodes où il n'a pas à travailler.

III.4. CONTROLE ET SUIVI DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES AUTONOMES

Pour veiller à la conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle, préserver leur santé et leur sécurité, l'amplitude et la charge de travail des cadres supérieurs dont la durée du travail est décomptée en jours sur l'année doivent rester raisonnables, assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés et, en tout état de cause, respecter les limites rappelées à l'article III.3.

Les dispositions qui suivent sont destinées à en assurer la réalité, le contrôle et le suivi, sous la responsabilité de la hiérarchie.

III.4.1. **CONTROLE DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES ET DU RESPECT DES AMPLITUDES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS**

- Le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées ainsi que le nombre, la date, le positionnement et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés-payés, jours fériés chômés, Jours de Repos Supplémentaires, etc.) font l'objet d'un décompte précis et d'un suivi rigoureux, sur une base déclarative, selon les règles en vigueur (via l'outil informatique dédié de gestion des temps ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'assurer la fiabilité de ce décompte).

Ce suivi fait l'objet d'un contrôle régulier par la hiérarchie, cette dernière ou le cadre supérieur concerné devant, pour y remédier, signaler toute difficulté éventuelle constatée en termes d'amplitude, de charge de travail et, plus généralement, d'organisation du temps de travail.

Tout constat ou signalement de surcharge de travail devra donner lieu à une analyse de la situation par la hiérarchie, qui devra mettre en œuvre toute disposition à même d'assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés, le respect des durées minimales de repos rappelées au § III.3 ainsi que celui du nombre de jours pouvant être travaillés dans l'année (réaménagement de la charge de travail, etc.).

III.4.2. **ENTRETIEN**

Chaque cadre supérieur relevant du forfait annuel en jours bénéficie d'au moins un entretien individuel par an.

Organisé par le responsable hiérarchique de l'intéressé à l'occasion de l'entretien individuel annuel, il devra permettre d'aborder les thématiques suivantes :

- sa charge de travail ;
- son organisation de travail (amplitude des journées travaillées, répartition du temps de travail) ;
- la conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle ;
- sa santé et sa sécurité ;

- sa rémunération ;
- les incidences éventuelles des technologies de communication ;
- le suivi de la prise de ses jours de repos supplémentaires et congés.

Tout constat de difficultés devra donner lieu à la mise en œuvre de solutions concrètes, correctives, concertées et formalisées par écrit.

III.4.3. DISPOSITIF D'ALERTE

En complément des mécanismes de suivi et de contrôle réguliers prévus aux points III.4.1 et III.4.2 du présent accord, et en cas de persistance de difficultés liées à la charge de travail, le cadre supérieur, ou son responsable hiérarchique, pourra alerter la Direction des Ressources Humaines dont il dépend.

L'alerte donnera automatiquement lieu à l'organisation d'un entretien entre le cadre, son responsable hiérarchique et un responsable ressources humaines.

Pendant cet entretien, la charge de travail du cadre, les causes pouvant expliquer les difficultés rencontrées et les moyens d'y remédier seront discutés. Une réorganisation de la charge et/ou de l'organisation du travail de l'intéressé pourra également être convenue d'un commun accord, de sorte à assurer le respect d'une amplitude de travail raisonnable. Le constat réalisé et les moyens et actions convenues à cette occasion seront formalisés par écrit.

III.4.4. DROIT DE RENONCER AU FORFAIT POUR LES CADRES SUPERIEURS RELEVANT DU GROUPE A

En cas notamment de persistance de difficultés malgré les actions mises en œuvre au titre des dispositions qui précèdent, les cadres supérieurs autonomes relevant du groupe A dont la durée du travail est décomptée en jours peuvent renoncer au forfait.

La renonciation est adressée par écrit au responsable hiérarchique. Elle prend effet de plein droit à la date convenue, le cadre concerné relevant à compter de cette échéance du régime d'organisation du temps de travail applicable au sein de son service.

IV. DISPOSITIONS FINALES

IV.1. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il emporte révision et se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 4 avril 2000 sur l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux cadres de La Poste.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE de Paris.

IV.2. SUIVI

Une commission de suivi et d'interprétation du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire, sera réunie une fois par an.

IV.3. REVISION

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

IV.4. DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé selon les dispositions légales en vigueur, moyennant un délai de préavis de trois mois.

IV.5. DEPOT

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Il sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE de Paris.

Signatures :

Fait à Paris, le **27 MARS 2015**

Pour La Poste

La Directrice générale adjointe
Directrice des ressources humaines du Groupe La Poste



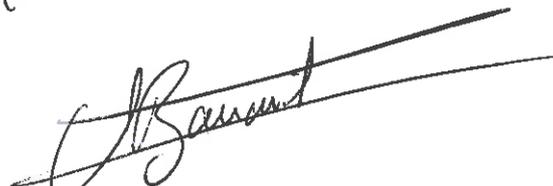
Sylvie François

Pour les organisations syndicales

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

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

Alain Bonault



Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et
Démocratiques (SUD)

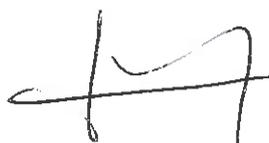
Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Unis pour Agir Ensemble
Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC-PTT)/
CGC Groupe La Poste / Fédération
UNSA-Postes

*pour l'UNSA-Postes
Lucie GIRARDIN*



*pour CFTC
BILLET Christian*



*Pour la CGC
M. ROBERT*

