



## BRANCHE SERVICES COURRIER COLIS

# ACCORD

d'accompagnement de l'évolution des activités traitement au Courrier



BB SC L-G T.F.  
SF AD

## PREAMBULE

Dans le cadre du plan stratégique « La Poste 2030 Engagée pour vous » ; la DEX CIL, véritable poumon industriel et logistique de la Branche Services-Courrier-Colis a choisi de préparer l'avenir afin d'être *un acteur de référence du traitement et de la logistique au service de la satisfaction de ses clients, de développement professionnel et de l'amélioration des conditions de travail des postiers et de la performance globale de la Branche Services Courrier Colis.*

Optimiser l'outil industriel et viser l'excellence des équipes , satisfaire les clients de bout en bout par le tri fin et la bonne gestion des flux, améliorer la performance économique par la mutualisation, la variabilité et le pilotage des coûts unitaires, adapter la production aux nouvelles offres et développer notre esprit de business partner, diminuer l'impact environnemental et poursuivre l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail sont autant d'orientations que se fixe la DEX CIL pour réussir ses nécessaires transformations.

Cette ambition, à la fois humaine, managériale et industrielle, repose sur la compétence et l'engagement des équipes exerçant en PIC.

C'est dans ce contexte et pour accompagner les postiers du traitement dans les évolutions qui interviendront à compter de 2023, année de commercialisation de la nouvelle gamme courrier, que les parties conviennent des dispositions qui suivent.

BB SC  
T.F. 2/16  
SF  
L-6

# SOMMAIRE

<b>1 CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>5</b>
<b>2 DES ACTIVITES TRAITEMENT COURRIER QUI EVOLUENT</b>	<b>5</b>
2.1 UN DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES NECESSAIRE POUR L'INTRODUCTION DE NOUVELLES ACTIVITES EN PIC	5
2.1.1 <i>Une formation préalable à toute prise de poste ou à toute évolution du contenu du travail</i>	6
2.1.2 <i>Le développement des compétences numériques pour faciliter les évolutions sur les nouvelles activités, la mobilité au sein du Groupe et l'employabilité</i>	6
2.2 UNE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE QUI S'ADAPTE AUX NOUVELLES ACTIVITES	7
2.2.1 <i>Un pyramidage des fonctions en PIC allant de la classe 1 au groupe B</i>	8
2.2.2 <i>Une structure fonctionnelle qui s'adapte aux évolutions des activités</i>	8
<b>3 LA PSST, UNE PRIORITE ET UN PREREQUIS DE LA DEX CIL POUR REUSSIR SES EVOLUTIONS</b>	<b>10</b>
3.1 DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE L'INAPTITUDE ET DE L'ABSENTEISME	10
3.1.1 <i>La Polyactivité</i>	10
3.1.2 <i>Déploiement d'équipements d'aide à la manutention</i>	10
3.1.3 <i>La démarche TMS PRO / TAPAS</i>	11
3.2 DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	11
3.2.1 <i>Indicateur de Bien-Etre au Travail</i>	11
3.2.2 <i>Organisation d'actions de sensibilisation</i>	11
3.2.3 <i>Accompagnement personnalisé des personnes avec restrictions d'aptitudes</i>	12
3.3 ETUDE LOCALE SUR LES DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL	12
<b>4 L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS CONCERNES PAR DES EVOLUTIONS</b>	<b>12</b>
4.1 LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	13
4.1.1 <i>Un accompagnement individuel des collaborateurs dans le cadre de la construction de leur projet professionnel</i>	13
4.2 LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER	14

4.2.1	Indemnités pour le passage d'horaires de travail de nuit en horaires de travail de jour avec perte du statut de travailleur de nuit	14
4.2.2	Indemnités pour le passage d'horaires de travail de nuit en horaires de travail demi-nuit avec maintien du statut de travailleur de nuit	14
4.2.3	Indemnités concernant l'évolution du nombre de jours travaillés	15
4.2.4	Indemnités concernant l'évolution d'horaires de travail	15
<b>5</b>	<b>COMMISSION DE SUIVI NATIONALE</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>COMMISSION DE SUIVI LOCALE</b>	<b>16</b>
<b>7</b>	<b>DUREE DE L'ACCORD ET REVISION</b>	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>PUBLICITE</b>	<b>16</b>

## 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer, à l'ensemble des postiers affectés en PIC (en annexe la liste détaillée des PIC) au sein de la BSCC, en poste depuis 3 mois au 15 septembre 2022, date de la première plénière de négociation du présent accord.

Les personnes éloignées du service seront informées des dispositions du présent accord et bénéficieront des mesures qu'il contient, dans les mêmes conditions, à compter de leur reprise effective du travail en PIC.

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

En cas de concours entre les dispositions du présent accord et celles d'autres accords qui seraient applicables aux mêmes personnels, il sera fait application des dispositions les plus favorables (entre mesures ayant même objet et même cause)

## 2 DES ACTIVITES TRAITEMENT COURRIER QUI EVOLUENT

Dans un contexte d'évolution des produits à traiter de plus en plus marquée, la DEX CIL a su démontrer sa capacité à s'adapter et à répondre aux attentes de ses clients.

En devenant une direction à part entière, la DEX CIL a pour objectif de contribuer pleinement au développement du CA. Cela passe par l'accélération de la mise sur le marché de nouvelles offres et le développement de nouvelles activités telles que la préparation du courrier, le développement de la culture business des managers, le développement d'activités marchandises et Presse ou encore le développement d'activités de logistique.

La transformation des activités en PIC est déjà effective et visible.

### 2.1 Un développement des compétences nécessaire pour l'introduction de nouvelles activités en PIC

Les nouvelles activités en PIC entraînent des évolutions sur les métiers et les fonctions.

FONCTIONS	Eléments de contexte
<b>AGENT DE PRODUCTION</b>	Evolutions technologiques, développement de la mécanisation en PIC, redimensionnement des activités de tri manuel, baisse du vidéocodage, activité de logistique/gestion de stocks Travail en équipe, polyvalence
<b>PILOTE DE PRODUCTION</b>	Renforcement des activités d'animation, expertise au sein des îlots en PIC, animateur UAP, Traitement des nouvelles activités en PIC (activité de logistique/gestion de stocks, ...)
<b>ENCADRANT TRAITEMENT COURRIER</b>	Evolution de l'organisation : développement des EAP/UAP, développement de la SST, développement de l'accompagnement des évolutions professionnelles, accompagnement des évolutions organisationnelles, le nouveau modèle de pilotage

La formation est le levier essentiel du développement des collaborateurs. Elle permet tout au long de leur vie professionnelle de s'adapter aux évolutions technologiques, aux nouveaux process et équipements, aux nouvelles exigences des clients, de renforcer leurs compétences et leurs connaissances sur leur métier ou de préparer un projet d'évolution professionnel.

Accord d'accompagnement de l'évolution des activités traitement au Courrier

SC  
T.F. 5/16  
L-6  
AB  
SF



## 2.1.1 Une formation préalable à toute prise de poste ou à toute évolution du contenu du travail

Qu'il s'agisse d'un recrutement, d'une promotion, d'une mobilité ou d'une évolution qui nécessite de détenir un nouveau savoir ou une nouvelle pratique pour être en mesure d'accomplir la totalité de ses missions, la formation nécessaire doit de manière générale être préalable à la prise effective des activités.

Dans ces conditions, le délai qui s'écoule entre la formation de base et la prise effective de fonction sera réduit au minimum pour que le collaborateur soit en mesure de mettre en pratique les acquis de la formation.

Une analyse du délai mentionné au paragraphe précédent sera effectuée en commission de suivi local et des actions correctrices pourront en découler.

Chaque manager veillera par ailleurs au respect de la durée des formations dispensées à leurs équipes et définie par l'Université du Courrier.

## 2.1.2 Le développement des compétences numériques pour faciliter les évolutions sur les nouvelles activités, la mobilité au sein du Groupe et l'employabilité

La Poste, au travers du plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous » et de l'accord social du 4 mai 2021 « La Poste, engagée avec les postiers », investit pour accompagner tous les postiers dans le développement de leurs compétences numériques.

A ce titre, la DEX-CIL met en place des programmes de formation aux environnements numériques adaptés au niveau numérique de tous les agents travaillant en PIC, afin de leur permettre d'acquérir ou de perfectionner leurs compétences numériques.

L'offre de formation est structurée autour de 4 grands programmes de formation afin de s'adresser à la totalité des agents en PIC.

A cette fin, une stratégie de déploiement de programmes de formations au numérique adaptés aux niveaux de connaissance numériques de chaque agent en PIC est mise en place :

- fonctions production d'une part
- managers-fonctions supports d'une part

Pour cela, un plan de développement des compétences numériques est structuré, en s'appuyant d'une part sur le programme de formation du Groupe « Cap compétences numériques » et d'autre part sur des dispositifs complémentaires développés spécifiquement pour les métiers du Traitement et incluant une formation à destination des personnes éloignées du numérique.

Un état des lieux du matériel informatique nécessaire aux formations numériques sera effectué au sein de chaque PIC, en lien avec la Direction Technique.

### 2.1.2.1 Formation et accompagnement spécifique à destination des agents en situation de fracture numérique

La plupart des 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

Accord d'accompagnement de l'évolution des activités traitement au Courrier

AB

SIF

T.F. SC  
6/16

AB  
L. 6

d'adresse, justificatifs maladie...) l'utilisation du numérique est nécessaire. Les dispositifs généraux ne répondent pas complètement au besoin des collaborateurs éloignés du numérique.

Il a été décidé en lien avec l'Université du Courrier de construire et déployer une formation spécifique en présentiel adaptée aux collaborateurs en PIC.

Deux modules d'initiation à l'informatique seront dispensés en présentiel dans les PIC :

Initiation informatique « les premiers pas » 3h30

Initiation informatique « la découverte des applications essentielles 3h30

Au préalable, les PIC procéderont à l'identification des personnes en situation de « fracture numérique » afin qu'elles soient positionnées sur la formation qui correspond à son niveau.

Par ailleurs, les personnes identifiées en situation de « fracture numérique » seront, préalablement au suivi des modules de formation citées plus haut, accompagnées par les équipes support de leur PIC afin de s'assurer qu'elles disposent d'une adresse de messagerie La Poste active.

Un module d'ancrage des connaissances acquises sera par la suite dispensé en présentiel afin de sécuriser l'apprentissage et consolider les compétences acquises.

Les parties signataires conviendront lors de la première commission de suivi nationale d'un indicateur dédié au suivi de son déploiement.

### **2.1.2.2 Formation à destination des managers et des agents**

Le programme « Cap Compétences Numériques » est destiné à tous les postiers pour leur permettre de monter en compétences dans le domaine numérique, des data et de l'IA, en intégrant les besoins collectifs de développement des compétences mais également individuels.

A ce titre, chaque agent suivra une formation, soit Cléa numérique, soit Cap Compétences Numériques métier, à l'issue du test d'auto positionnement « quel utilisateur du numérique êtes-vous ? » qui permet de définir le profil de l'agent : connecté, régulier, fréquent, occasionnel.

- Les agents ayant un profil « régulier » ou « fréquent » suivront la formation Cléa numérique
- Les agents ayant un profil « connecté » suivront les formations suivantes selon leur fonction :
  - o CCN métier : Encadrant
  - o CCN métier agent : Agent de production
  - o CCN 1.2.3 numérique : Fonctions Support

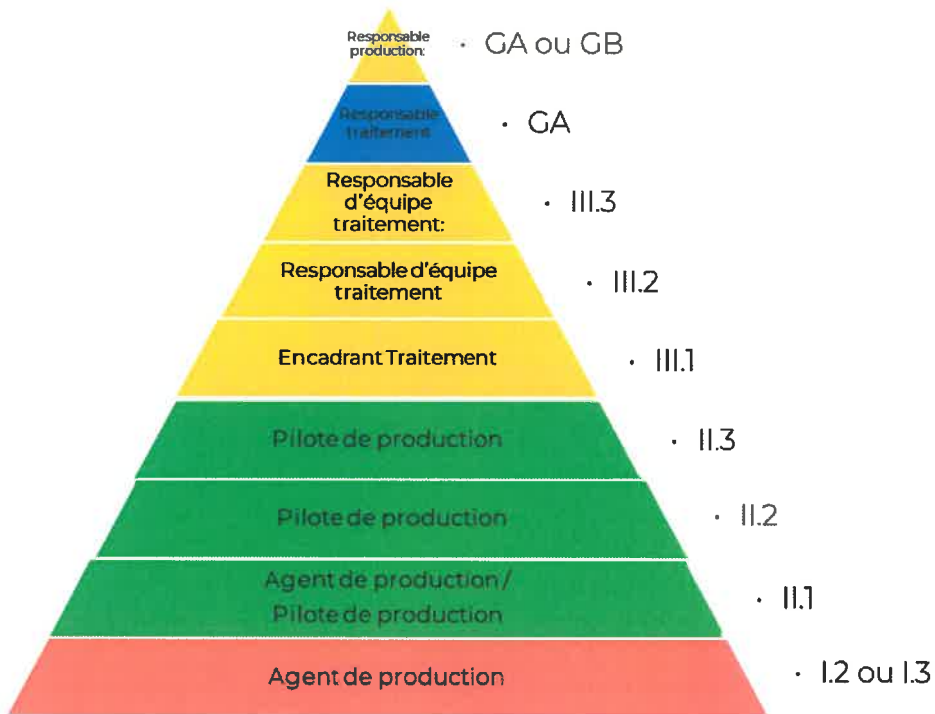
Le déploiement des programmes de formation est prévu sur la période 2023-2024 afin que 100% des agents aient suivi une formation numérique lui permettant d'acquérir ou d'améliorer ces compétences liées au numérique.

## **2.2 Une structure organisationnelle qui s'adapte aux nouvelles activités**

Les principes d'organisations en PIC sont régis par une CDSP organisée en 2006, lors de la mise en place du projet Cap Qualité Courrier.

Les évolutions industrielles et managériales opérées depuis conduisent à mettre en œuvre dans les PICs des évolutions qui portent aussi bien sur l'organisation des métiers que sur la structure fonctionnelle, le tout au service du client et de la santé sécurité au travail des postiers.

### 2.2.1 Un pyramidage des fonctions en PIC allant de la classe 1 au groupe B



### 2.2.2 Une structure fonctionnelle qui s'adapte aux évolutions des activités

Les activités en PIC évoluent et peuvent demander une polyvalence renforcée, un niveau d'expertise plus grand ainsi que l'apprentissage de nouvelles activités avec l'utilisation de nouvelles technologies.

Les signataires de l'accord conviennent dès lors que la structure fonctionnelle de la CDSP de 2006 mérite d'être adaptée et actent d'une nouvelle structure fonctionnelle qui renforce significativement la classe 2.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- SC
- AB
- 6/18
- L-6
- T.F.
- Other illegible initials and a checkmark.



Classification	Répartition par classes CDSP 2006	Répartition par classes proposée en 2023
I	54,6%	<b>43,7%</b>
II	34,2%	<b>46%</b>
III et IV	11,3%	<b>10,3%</b>

Les parties conviennent également d'améliorer la structure fonctionnelle au sein de chaque classe comme suit :

Classification	Répartition par classes CDSP 2006	Répartition par classes proposée en 2023
I-2	39%	<b>20%</b>
I-3	61%	<b>80%</b>

Classification	Répartition par classes CDSP 2006	Répartition par classes proposée en 2023
II-1	65,5%	<b>59%</b>
II-2	25%	<b>27%</b>
II-3	9,5%	<b>14%</b>

Classification	Répartition par classes projet encadrant 2010	Répartition par classes proposée en 2023
III-1	40%	<b>37%</b>
III-2	40%	<b>41 %</b>
III-3	20%	<b>22%</b>

Les parties signataires s'engagent à favoriser, sur la durée de l'accord, l'évolution vers une fonction de grade 1.3 des personnels exerçant une fonction de grade 1.2 à la date de signature du présent accord.

### 3 LA PSST, UNE PRIORITE ET UN PREREQUIS DE LA DEX CIL POUR REUSSIR SES EVOLUTIONS

La santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des postiers du traitement Courrier sont des enjeux primordiaux et prioritaires, les parties convenant de la nécessité d'apporter une attention particulière à la situation des agents ayant des restrictions d'aptitudes.

En lien avec les spécificités des activités en plateforme industrielle courrier, la DEX-CIL dispose pour chacune de ses PIC de ressources dédiées à la prévention que sont les préventeurs et la création d'un poste d'ergonome dédié à ses activités.

#### 3.1 Des actions en faveur de la prévention de l'inaptitude et de l'absentéisme

##### 3.1.1 La Polyactivité

La DEX-CIL considère que la polyactivité est un incontournable de l'organisation du travail au sein de ses plateformes.

C'est un choix d'organisation de la production destiné à développer les compétences et l'intérêt au travail, à limiter les TMS (troubles musculo squelettiques) et à s'adapter aux variations de charges.

La réduction de la pénibilité étant une priorité de la DEX-CIL, le présent accord pose le principe que la polyactivité implique a minima un changement d'activité par demi-vacation pour les équipiers.

Chaque PIC étudiera la possibilité d'augmenter le nombre de positions de travail effectué par chaque agent et par vacation.

Afin de maîtriser les seuils d'exposition des équipiers aux risques, il sera tenu compte, comme actuellement, des contraintes physiques du travail pour définir les activités réalisées dans le temps pour chaque équipier.

##### 3.1.2 Déploiement d'équipements d'aide à la manutention

En 2021, la DEX-CIL a rendu obligatoire l'utilisation des Systèmes d'Aide à la Manutention (ou SAM), notamment le moovit, à l'alimentation des machines de tri petit format.

Par cette décision, la DEX-CIL affiche clairement sa volonté d'améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs par l'allègement des contraintes posturales et par la diminution de l'effort par limitation du port de charge

Au travers de la mise en place de cette démarche, la DEX-CIL conforte son ambition de travailler à la réduction des TMS et de l'inaptitude, tout en offrant la possibilité à des personnes en restriction d'aptitude de pouvoir travailler à nouveau sur des positions de travail autour des machines de tri.

Ce déploiement est rendu possible par un accompagnement des agents par leurs managers avec l'appui des préventeurs dans le but de favoriser un usage large et répandu des Systèmes d'Aide à la Manutention.

La DEX-CIL entend poursuivre sa politique de déploiement, en collaboration avec les médecins du travail de La Poste, les préventeurs et les ergonomes. Cela se traduira par la poursuite des investissements matériels et par l'accompagnement des agents afin qu'un

Accord d'accompagnement de l'évolution des activités traitement au Courrier

Handwritten signatures and initials in blue ink: A, AB, SC, L-G, T.F., BR, SF, 10/16

maximum de chantiers soient équipés d'outils d'aide à la manutention et que chaque agent puisse les utiliser dans des conditions optimales.

### 3.1.3 La démarche TMS PRO / TAPAS

La prise en compte des TMS est un enjeu majeur pour la DEX-CIL, tant pour réduire le risque de survenue de TMS que pour permettre le retour au travail de personnes en restriction d'aptitude.

A cet effet, chaque PIC étudiera l'opportunité d'intégrer la démarche Tous Agir pour Préserver Articulations et Santé (TAPAS), déclinaison au sein de la BSCC de la démarche TMS PRO de la Carsat.

Les PIC pourront s'appuyer sur les compétences et connaissances des personnes formées pour l'occasion par la Carsat et/ou un cabinet d'ergonomie référencé par la Carsat.

Elles bénéficieront également de l'appui du Responsable Santé Sécurité au Travail et de l'ergonome de la DEX-CIL pour mener à bien la démarche auprès des agents.

## 3.2 Des actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail

### 3.2.1 Indicateur de Bien-Etre au Travail

Pour améliorer la qualité de vie au travail au sein de ses PICs, la DEX-CIL déploie un indicateur de Bien-Etre au Travail (IBET) favorisant et développant les échanges entre le manager et ses collaborateurs.

Au travers du ressenti du moment, l'IBET a pour but de percevoir les avis, les irritants et les interrogations de l'ensemble des équipes concernant leurs activités du quotidien ou lors de déploiement de projets. Il sera ainsi plus aisé pour les managers d'identifier les tensions naissantes en portant attention à tous les collaborateurs de manière équitable.

Une analyse de l'IBET sera présentée lors de chaque commission de suivi locale.

Par ailleurs, et comme chaque année, chaque PIC travaillera dans le cadre des « essentiels QVT » sur un plan d'actions annuel ayant pour objectif l'amélioration de la qualité de vie au travail.

### 3.2.2 Organisation d'actions de sensibilisation

Pour contribuer à une meilleure prise en compte de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail des agents, les PIC organisent chaque année des actions de sensibilisation à la SST.

La mise en place de forum, de convention, ETC dédié... permet une approche participative pour développer et pérenniser la culture de la santé et sécurité au sein des PIC. Au travers du partage d'informations, de conseils et de recommandations par des experts SST, la DEX-CIL aspire à favoriser la mise en application des bonnes pratiques et réaffirme ainsi les valeurs de l'entreprise dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.

Chaque PIC organisera chaque année a minima 2 actions de sensibilisation à la SST.

### 3.2.3 Accompagnement personnalisé des personnes avec restrictions d'aptitudes

L'accompagnement des projets professionnels de nos agents en situation d'inaptitude ou en restriction d'aptitudes est un enjeu que la DEX-CIL relève depuis de nombreuses années.

L'accompagnement des collaborateurs se concrétise sur la durée à travers plusieurs entretiens réguliers, formels ou informels entre les managers et leurs agents en situation d'inaptitude ou de restriction d'aptitudes et ceci tout au long de l'année.

Il permet d'informer et de donner du sens sur les transformations qui sont en cours, d'écouter les agents, de les aider à réfléchir et à concrétiser des souhaits d'évolution. Il doit aussi permettre de favoriser l'accès aux différentes ressources pour alimenter leur réflexion (les Espaces Mobilité et Recrutement Groupe (EMRG), le RRH, les sites intranet, les dispositifs de formation et les ateliers EMRG).

Chaque PIC travaillera en collaboration avec son CHSCT, composé du Président, des représentants du personnel, du médecin du travail (ou par délégation d'un membre de l'équipe du service de santé au travail), de l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (filière prévention, RRH ...) et du ou des représentants syndicaux, désignés, le cas échéant, par leur(s) organisation syndicale (s), pour développer des actions permettant d'améliorer localement la santé sécurité et la qualité de vie au travail.

### 3.3 Etude locale sur les déplacements Domicile-Travail

Une commission de suivi locale dédiée à la thématique des déplacements domicile-travail se tiendra une fois par an avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

L'objectif sera d'étudier au niveau local les actions pouvant être mises en œuvre pour offrir et/ou développer des modes de déplacement dont le but sera notamment de diminuer les émissions polluantes, faciliter l'accès à la PIC pour les collaborateurs dans un souci de facilitation et de diminution des coûts pour les collaborateurs.

Les résultats et les mesures envisagées seront présentés en RDSL.

Par ailleurs, La Poste a lancé un service de covoiturage, avec l'application Karos, visant à faciliter les trajets du domicile au travail. Cette application permet de rendre les déplacements plus économiques, plus efficaces et plus écologiques.

Afin de s'assurer de la connaissance du service au plus grand nombre, une action de communication dédiée sera organisée par chacune des PIC.

## 4 L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS CONCERNES PAR DES EVOLUTIONS

Les PICs ont engagé des travaux d'adaptation de leur organisation de travail et plus particulièrement de leur organisation du temps de travail.

Les parties conviennent ensemble de garanties et mesures d'accompagnement social et financier, qui seront appliquées dans ce contexte au sein de chaque PIC concernée.

Les dispositions qui suivent ont ainsi vocation à s'appliquer à l'ensemble des postiers affectés en PIC au sein de la BSCC, en poste depuis 3 mois au 15 septembre 2022, date de la première plénière de négociation du présent accord, et concernés par des évolutions

d'organisations et/ou d'horaires de travail, en 2023. Elles s'appliqueront également aux projets d'évolutions d'organisations et/ou d'horaires de travail engagés en 2023 et déployés au premier trimestre 2024.

Chaque Directeur de PIC s'attachera à déployer une conduite du changement exemplaire, et à garantir un accompagnement individuel à chacun.

#### 4.1 Les mesures d'accompagnement social

- ✚ Tout collaborateur concerné par une évolution d'organisation du temps de travail bénéficiera d'une attention particulière et d'un accompagnement individuel renforcé,
- ✚ Aucune mobilité géographique ne sera imposée
- ✚ Les collaborateurs en situation de mobilité liée à une évolution organisationnelle, hors promotion, sont, à compétences égales, prioritaires dans le cadre d'un recrutement en PIC
- ✚ Aucun agent ne pourra être mis en situation de postuler sur son propre poste,
- ✚ Une attention particulière sera apportée aux collaborateurs en situation d'inaptitude ou de handicap ou encore identifiés et suivis dans le cadre des CRME

##### 4.1.1 Un accompagnement individuel des collaborateurs dans le cadre de la construction de leur projet professionnel

Au-delà d'une information collective sur le projet, chaque collaborateur concerné bénéficiera d'une écoute individuelle avec son manager et/ou un acteur RH.

Cette rencontre, qui pourra avoir lieu autant que de besoin en cas de demande individuelle, est l'occasion d'un échange sur les points suivants :

- ✚ Les messages clés et le sens du projet,
- ✚ Les prochaines étapes et échéances du projet,
- ✚ Le dispositif d'accompagnement individuel et/ou collectif proposé,
- ✚ Sa situation professionnelle,
- ✚ Son éventuel projet professionnel,
- ✚ Les contraintes qu'il souhaite partager.

Les collaborateurs ayant exprimé un projet professionnel se verront proposer un premier entretien avec l'EMRG.

Un accompagnement et un plan d'actions adaptés, pouvant être composés par exemple de formations, de périodes d'immersion, seront ainsi proposés à chaque collaborateur concerné, formalisés et suivis de manière tripartite avec le manager et l'EMRG.

Conformément aux dispositions de l'accord conclu en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste, une attention toute particulière sera portée à l'accompagnement des personnels en situation de handicap (reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) ou d'aptitudes restreintes, afin de leur garantir un accompagnement adapté (aménagement de leur nouveau poste de travail...). La collaboration étroite de tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire doit contribuer à la réussite, dans les meilleures conditions, de leur projet professionnel.

Par cet accord, les signataires conviennent de la mise en place, au niveau de chaque PIC, d'une CRME dédiée à l'étude des situations des personnels en situation d'inaptitude ou d'aptitudes restreintes.

Les parties signataires conviendront lors de la première commission de suivi nationale d'un indicateur dédié au suivi de leur déploiement.



## 4.2 Les mesures d'accompagnement financier

Les agents concernés par un projet d'évolution d'organisation pourront, en plus de l'accompagnement social décrit à l'article 4.1, bénéficier de mesures financières qui suivent.

Ces indemnités viennent en complément des mesures d'accompagnement prévues par l'accord La Poste Engagée avec Les Postiers du 4/05/21, pour accompagner les mobilités choisies et les mobilités liées à des évolutions organisationnelles hors promotion.

Ces mesures financières ne pourront pas faire l'objet de négociations au niveau local.

Par ailleurs, les mesures prévues aux articles 4.2.1 et 4.2.2 s'appliqueront également aux postières et postiers qui, répondant aux conditions définies au chapitre 1, ont réalisé une mobilité au sein de l'entreprise depuis le 15 septembre 2022.

### 4.2.1 Indemnités pour le passage d'horaires de travail de nuit en horaires de travail de jour avec perte du statut de travailleur de nuit

Les personnels passant d'un régime de travail de nuit à un régime de travail de jour, avec perte du statut de travailleur de nuit, bénéficieront de la prime exceptionnelle forfaitaire et unique définie par l'accord portant renforcement des mesures en faveur des personnels du courrier exerçant en nuit signé le 8 juin 2007.

Pour toute la durée du présent accord et pour ses bénéficiaires, les signataires conviennent de porter ladite prime à 3500€ bruts.

A titre exceptionnel, et s'agissant des personnels qui auraient déjà perçu ladite prime et de nouveau concernés par la perte du statut de travailleur de nuit, les parties signataires conviennent de leur verser une prime correspondant au différentiel entre le montant déjà perçu et le montant amélioré par le présent accord.

En complément, et par cet accord, les signataires conviennent que ces personnels bénéficient du maintien à taux plein pendant 18 mois et à 50 % pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail normal de nuit qui leur étaient antérieurement allouées. Le bénéfice de ces indemnités prendra fin au bout de 24 mois ou avant si l'agent reprend un autre poste de nuit.

La prime énoncée en 4.2.1 est non cumulable avec les primes énoncées en 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4.

### 4.2.2 Indemnités pour le passage d'horaires de travail de nuit en horaires de travail demi-nuit avec maintien du statut de travailleur de nuit

Par cet accord, les signataires conviennent que les personnels passant d'un régime de travail de nuit à un régime de travail composé d'heures de nuit et d'heures de jour et maintenant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'une prime exceptionnelle de 1250 € bruts.

En complément, et par cet accord, les signataires conviennent que ces personnels bénéficient du maintien à taux plein pendant 18 mois et à 50 % pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail normal de nuit qui leur étaient antérieurement allouées à proportion des heures concernées. Le bénéfice de ces indemnités prendra fin au bout de 24 mois ou avant si l'agent reprend un autre poste de nuit.

La prime énoncée en 4.2.2 est non cumulable avec les primes énoncées en 4.2.1, 4.2.3, 4.2.4.

#### 4.2.3 Indemnités concernant l'évolution du nombre de jours travaillés

Les personnels ayant des horaires de travail de jour et dont le nombre de jours de travail par an est augmenté bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 800€ bruts.

Les personnels ayant des horaires de travail de jour et dont le nombre de samedis travaillés par an est augmenté bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 1000€ bruts.

Les personnels travaillant exclusivement de nuit et dont le nombre de dimanches travaillés par an est augmenté bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 200€ bruts.

Etant précisé que ces personnels bénéficient des compensations relatives au travail dominical en application de la circulaire 2017-079 du 17 mai 2017 laquelle prévoit « l'octroi d'un repos d'une durée égale à celle des heures effectuées ce jour-là ».

Les primes énoncées en 4.2.3 sont cumulables.

#### 4.2.4 Indemnités concernant l'évolution d'horaires de travail

- Les personnels travaillant exclusivement de jour et dont la prise ou fin de service évolue d'au moins une heure bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 300€ bruts.
- Les personnels dont l'évolution de leurs horaires de travail les conduira à bénéficier du statut de travailleur de nuit bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 1500€ bruts.
- Les personnels travaillant en demi nuit et titulaires du statut de travailleur de nuit et dont l'évolution conduit à un changement d'horaire de prise ou fin de service d'au moins deux heures avec maintien d'un régime de travail en demi nuit et du statut de travailleur de nuit bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 1500€ bruts.

Les trois primes énoncées ci-dessus ne peuvent être cumulables.

En complément, les personnels dont l'évolution de la prise de service impacte l'octroi de la majoration du taux de l'indemnité par heure travaillée entre 0h00 et 6h00 bénéficieront d'une prime de 500€ bruts.

## 5 COMMISSION DE SUIVI NATIONALE

Une commission de suivi 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 DEX CIL.

Les parties s'efforceront dans la mesure du possible de désigner des personnes ayant participé aux négociations initiales ou, à défaut, à une précédente commission de suivi, afin d'assurer une meilleure continuité des échanges.

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

Lors de la première commission de suivi, il sera travaillé 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 aux organisations syndicales signataires.

La commission pourra également se réunir, en cas de besoin, à la demande écrite et motivée d'au moins une organisation signataire.

Lors de la dernière commission de suivi, un point spécifique sera partagé sur l'ouverture d'un nouveau chantier de concertation dédié aux métiers et aux activités des agents affectés en PIC au sein de la BSCC.

## 6 COMMISSION DE SUIVI LOCALE

En complément de la commission de suivi nationale et pour suivre la déclinaison opérationnelle des engagements du présent accord, une commission de suivi locale au niveau de chaque PIC est installée. Elle se réunira à minima une fois par quadrimestre.

Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et associera chaque DIRPIC.

Un relevé de décision sera établi à l'issue de chaque commission de suivi.

## 7 DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2023.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours.

Il pourra par ailleurs être révisé dans le cadre et le respect des dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet accord et représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation syndicale de salarié représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Cette révision se fera selon les modalités prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste.

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

## 8 PUBLICITE

Le présent accord sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition, par La Poste sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Paris, le

24 FEV. 2023

Accord d'accompagnement de l'évolution des activités traitement au Courrier

SC AB  
L.G  
T.F.  
16/16  
SF

24 FEV. 2023

Pour La Poste

Le Directeur des Ressources Humaines  
Et des Relations Sociales de  
la Branche Services Courrier Colis



Yves ARNAUDO

Le Directeur de la Direction  
Exécutive Industrielle et Logistique  
de la Branche Services Courrier Colis



Alain BINET

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)

Sylvie FIGUÏÈRE



Fédération des syndicats PTT  
Solidaires Unitaires et Démocratiques  
(SUD)

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

Stéphane BIGNARD




Osons l'avenir  
CFE-CGC Groupe La Poste

Thierry FRUH



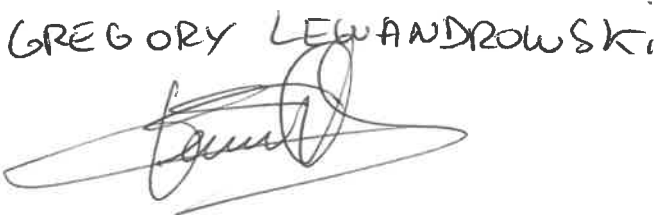
Fédération UNSA-Postes

Bouhanni BALIG



Fédération CFTC Média +

GREGORY LEWANDROWSKI



**ANNEXE : Liste détaillée des établissements PIC à la BSCC au 1<sup>er</sup> février 2023**

PIC BOIS D'ARCY  
PIC CAEN BASSE-NORMANDIE  
PIC LOIRET VAL D'ORLEANS  
PIC NANTES ATLANTIQUE  
PIC RENNES ARMORIQUE  
PIC ROUEN HAUTE-NORMANDIE  
PIC BORDEAUX CESTAS  
PIC POITIERS-AUXANCES  
PIC TOURS VAL-DE-LOIRE  
PIC AUVERGNE  
PIC ISERE  
PIC LANGUEDOC  
PIC MARSEILLE  
PIC MIDI-PYRÉNÉES  
PIC SAINT-PRIEST  
PIC TOULON COTE D'AZUR  
PIC VALLÉE DU RHÔNE VALENCE  
PIC LORRAINE  
PIC MEUSE CHAMPAGNE ARDENNE  
PIC NORD PAS-DE-CALAIS  
PIC PARIS EST LOGNES  
PIC PARIS NORD GONESSE  
PIC PARIS SUD WISSOUS  
PIC ROYE  
PIC DIJON-LONGVIC  
PIC STRASBOURG EUROPE  
PIC ROISSY HUB  
PIC ROISSY PIAC  
PIC BONNEUIL- PFL  
PIC BRIE-COMTE-ROBERT - CNAP