



ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL du PROJET EVOLUTION DES PERIMETRES DES ETABLISSEMENTS DE PLAISANCE DU TOUCH – MURET – St GAUDENS

Le présent accord est signé dans le respect de l'Accord sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste du 21 juin 2004 et de l'accord « Un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015 et conformément aux dispositions en vigueur.

Entre les soussignés,

La Poste, Société anonyme au capital de 3 800 000 000 euros – 356 000 000 RCS PARIS, Siège social 8 rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS, prise en sa Direction Services Courrier Colis Midi-Pyrénées Sud, représentée par Claude Calmès en sa qualité de responsable de NOD, dûment mandaté,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives, à savoir :

- CFDT, représentée par _____, dûment mandaté
- CGT, représentée par _____, dûment mandaté
- SUD, représenté par _____, dûment mandaté
- FO, représenté par _____, dûment mandaté

Il a été convenu ce qui suit, étant précisé que le présent accord, qui a fait l'objet de négociations avec les Organisations Syndicales, a été soumis pour consultation à l'instance de coordination du 25 octobre 2019 et au Comité Technique le 15 novembre 2019.

PREAMBULE

Afin d'assurer la déclinaison du projet « Ensemble vers le monde des services » et de mettre en œuvre une organisation managériale et territoriale en cohérence avec le schéma directeur territorial, les périmètres des établissements de Plaisance-du-Touch, Muret et St Gaudens sont modifiés. Ces nouveaux périmètres sont de plus cohérents avec l'environnement social et économique.

Le présent accord a pour objet de déterminer les modalités de l'accompagnement social du projet d'évolution des périmètres de ces établissements pour le personnel impacté par les changements de périmètre, exclusivement applicable à ces 3 établissements.

Cet accompagnement comprend essentiellement 2 volets :

- un volet accompagnement financier,
- et un volet de développement des compétences.

LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Le projet a été décliné dans le respect des principes d'accompagnement du changement. Les études d'impacts réalisées sur les trois établissements concernés ont permis d'identifier les différentes situations des managers impactés par le projet et d'établir conjointement les propositions applicables au présent accord sur une durée de 12 mois.

CALENDRIER DU DIALOGUE SOCIAL

- CDSP du 7 juin 2019
- Plénière le 12 juillet 2019
- Bilatérales le 19 juillet et le 23 juillet 2019
- Création Instance de Coordination le 10 septembre 2019
- Bilatérales le 11 et le 13 septembre 2019
- Groupes de travail Etude d'Impact le 1^{er} octobre 2019
- Plénière conclusive le 11 octobre 2019
- Consultation Instance de Coordination le 25 octobre 2019
- Consultation Comité technique le 15 novembre 2019
- Plénière de signature le 15 novembre 2019

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord concerne le personnel de classe 3 et Groupe A, présent à la date de lancement du projet en CDSP le 7 juin 2019 dans les établissements de Plaisance-du-Touch, Muret et St Gaudens, et impacté par le projet évolution du périmètre de ces 3 établissements, à savoir :

Pour la mobilité géographique et fonctionnelle :

- Les responsables qualité des établissements de Plaisance du Touch et Muret
- Les responsables de l'animation commerciale des établissements de Plaisance-du-Touch et Muret

Pour l'augmentation du périmètre de leur établissement

- Les N-1 de l'établissement de St Gaudens
- Les N-2 des équipes support de l'établissement de St Gaudens
- Le responsable environnement de travail de l'établissement de Muret
- Le responsable organisation et environnement de travail de Plaisance-du-Touch

ARTICLE 2 – ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

Cet article vise à définir les primes perçues par le personnel visé à l'article 1 lors de la mise en œuvre effective du projet d'évolution du périmètre des établissements de Plaisance du Touch, Muret et St Gaudens.

Les montants sont tous exprimés en euros brut.

2.1. Accompagnement financier à la mobilité fonctionnelle

- Directeur d'Etablissement évoluant sur une autre fonction

Le dispositif de rémunération variable est maintenu pour les versements à effectuer en 2020 et 2021. Il s'agit de maintenir les modalités de calcul de la part variable et la strate (en % du salaire brut) de cette part variable en fonction de la réalisation des objectifs fixés en début d'année. Une seule part variable est attribuée par an.

- Cadre changeant de filière en PDC ou PPDC

Tout cadre changeant de filière dans le cadre du projet territorial touchera une prime d'adaptation au poste, fixée en fonction des critères suivant :

<i>Type de réorientation classe III</i>	<i>Montant indemnité</i>
Réorientation s'accompagnant du passage d'un métier fonctionnel à un métier opérationnel	2 000€
Réorientation d'un métier fonctionnel à un autre métier fonctionnel différent	1 000€
Réorientation d'un métier fonctionnel à un même métier fonctionnel sur un autre établissement	1 000€
Réorientation d'un métier opérationnel vers un métier fonctionnel	1 000€

<i>Type de réorientation Groupe A</i>	<i>Montant indemnité</i>
Réorientation s'accompagnant du passage d'un métier fonctionnel à un métier opérationnel	4 000€ (5 000€ pour un RQ qui devient RESC)
Réorientation s'accompagnant du passage d'un métier opérationnel à un métier opérationnel sur un autre établissement	4 000€
Réorientation d'un métier fonctionnel à un autre métier fonctionnel différent	1 000€
Réorientation d'un métier fonctionnel à un même métier fonctionnel sur un autre établissement	1 000€
Réorientation d'un métier opérationnel vers un métier fonctionnel	1 000€

Les métiers de responsable ressources humaines, responsable organisation et environnement de travail, responsable du contrôle de gestion, organisateur, animateur des opérations clients et responsable environnement de travail sont des métiers fonctionnels.

Les métiers de responsable de l'action commerciale, responsable d'équipe et responsable de l'exploitation et du service aux clients sont des métiers opérationnels.

2.2. Accompagnement financier à la mobilité géographique

En cas d'allongement du trajet aller ou retour domicile / lieu de travail (site de prise de service), le barème suivant sera appliqué pour tout cadre concerné par le projet : 50 € par km ou min pour l'allongement du trajet aller et retour.

Le mode de calcul le plus favorable au postier sera retenu (km ou min).

<i>Mobilité géographique sans changement de domicile, ni double logement et avec allongement trajet aller ou retour domicile-travail</i>	<i>Montant indemnité 50€ par km ou min pour l'allongement de trajet aller plus retour</i>
De 5 à 10 km ou 10 à 15 min	De 500 à 1 000€
De 11 à 15 km ou de 16 à 30 min	De 1 100 à 1 500€
De 16 à 30 km ou de 31 à 45 min	De 1 600 à 3 000€
Au-delà de 30 km ou de 45 min	De 3 000 à 5 000€

On entend par site de prise de service, le site de l'établissement où se situe physiquement le bureau des postiers concernés par cet accord.

Les indemnités déterminées sont cumulables avec les indemnités d'adaptation au poste définies au paragraphe 2.1, sous réserve que les conditions requises soient remplies.

La référence qui servira de calcul de cet allongement est celle du site internet «viamichelin.fr» par l'itinéraire le plus rapide.

En cas de changement de domicile familial, les mesures définies dans le BRH CORP-DRHRS-2015-0097 du 13 avril 2015 portant sur l'accompagnement du déménagement en cas de mobilité professionnelle seront appliquées.

Ces dispositions restent valables durant la durée de l'accord.

2.3 Accompagnement financier par rapport à l'augmentation du périmètre de l'établissement de St Gaudens, du responsable environnement de travail de l'établissement de Muret et du responsable organisation et environnement de travail de Plaisance du Touch

L'indemnité versée dans le cadre de l'augmentation de périmètre du nouvel établissement de St Gaudens, du responsable environnement de travail de l'établissement de Muret, du responsable organisation et environnement de travail de Plaisance du Touch est fixée à 500€.

ARTICLE 3: MODALITES DE VERSEMENT DES ACCOMPAGNEMENTS FINANCIERS

Les indemnités versées au titre de l'accompagnement financier à la mobilité, du présent accord, seront versées, en un versement unique à la fin du mois suivant la mise en œuvre de l'organisation sous condition :

- de la consultation du CT le 15 novembre 2019,
- et de mise en place au 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENT, FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Afin de permettre un accompagnement et la réussite des responsables qualité et des responsables de l'animation commerciale sur leurs nouvelles fonctions, une offre complète de formation et adaptée à chaque situation sera proposée par le NOD Midi-Pyrénées Sud.

4.1 Accompagnement et formation dans le cadre du projet

Un poste en lien avec le domicile de l'agent concerné sera privilégié si celui-ci le souhaite.

Durant la période séparant l'acceptation d'un poste et la prise effective de ce poste, si cela était le cas, le cadre ou cadre supérieur concerné conservera la possibilité de se porter candidat sur un autre poste.

Dans le cadre de ce processus de reclassement, les cadres et cadres supérieurs bénéficieront d'un accompagnement dans leurs nouvelles fonctions, de la nomination d'un référent expérimenté s'il le souhaite.

Toutes les formations nécessaires à l'exercice du nouveau poste seront dispensées.

4.2 Accompagnement par les Directions d'Appui et de Soutien

Afin d'accompagner au mieux les évolutions des collaborateurs, il sera fait appel à un Conseiller en Evolution Professionnelle et/ou à l'Espace Mobilité et Recrutement Groupe dès lors que l'intéressé en fait la demande.

L'ensemble de ce dispositif sera construit sous la responsabilité du N+1 avec l'appui d'un professionnel RH si nécessaire.

ARTICLE 5 – DUREE, REVISION

Le présent accord, conclu à durée déterminée de 12 mois (à compter de la signature de l'accord), s'appliquera de plein droit à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours.

Il est convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord cessera automatiquement de s'appliquer au terme de l'accord et ne pourra donc être renouvelé par tacite reconduction.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : envoi d'une LR/AR à l'ensemble des signataires indiquant la ou les éléments faisant l'objet d'une demande de révision. Cette demande devra être suffisamment motivée.

ARTICLE 6 – COMMISSION DE SUIVI

En cas d'accord valide, une commission de suivi du présent accord est mise en place à l'issue du Comité Technique.

Elle est composée de représentants de La Poste et de deux représentants maximum par organisation syndicale représentative au niveau du NOD, et signataire du présent accord. Elle se réunit deux fois par an à minima sur convocation du responsable du NOD Midi-Pyrénées Sud ou sur demande d'une organisation syndicale signataire.

ARTICLE 7 – NOTIFICATION - DEPOT ET ENREGISTREMENT DE L'ACCORD

Le présent accord signé sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Il sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition, par la Direction Services-Courrier-Colis Midi-Pyrénées Sud sur la plateforme TélAccords 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.

Fait en 2 exemplaires à Toulouse, le 15 novembre 2019

Pour La Poste

Le responsable du NOD Midi-Pyrénées Sud

Claude CALMÈS

Pour les Organisations Syndicales

Pour le syndicat CFDT	Pour le syndicat CGT
Pour le syndicat FO	Pour le syndicat SUD