



BRANCHE SERVICES COURRIER COLIS

ACCORD

pour les agents et encadrants
de la distribution et du traitement

Avenant du 16 décembre 2022 à l'accord du 17
décembre 2021



LA POSTE

99 SF M
FB
T.F
phD

PREAMBULE

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

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

Trois focus stratégiques ont ainsi été partagés : conforter l'avenir de nos métiers historiques ; donner toute leur puissance aux services du e-commerce ; changer de dimension sur les nouveaux services.

Dans ce contexte et par un accord conclu le 17 décembre 2021, la Branche Services Courrier Colis et les organisations syndicales signataires sont convenues d'une méthode de dialogue social et de mesures immédiates aux bénéfices des agents et des encadrants des métiers de la distribution et du traitement, déployées tout au long de l'année 2022.

Par le présent avenant, les parties conviennent de prolonger et d'adapter ces dispositions, pour l'ensemble de l'année 2023.

DG
T.F.
P.H.

SF

m

SOMMAIRE

1. CHAMP D'APPLICATION	4
2. LE DIALOGUE SOCIAL	4
3. LES MESURES IMMEDIATES	5
3.1 RECRUTEMENTS	5
3.2 PROMOTIONS	5
3.3 MESURES IMMEDIATES POUR LES AGENTS ET ENCADRANTS DES PDC, PPDC ET PPDC-MF	6
3.4 MESURES IMMEDIATES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE LA DEX CIL	9
4. DUREE, REVISION, SUIVI	9

DG
PhD
R.F.

SF

M

1. CHAMP D'APPLICATION

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

2. LE DIALOGUE SOCIAL

Pour accompagner les postiers dans les évolutions de leurs métiers, la BSCC et les organisations syndicales signataires de l'accord du 17 décembre 2021 convenaient de l'ouverture de quatre chantiers dédiés respectivement :

- A l'accompagnement des agents et des encadrants de proximité dans leur évolution professionnelle,
- aux évolutions du métier de facteur guichetier et leurs éventuels impacts en termes de classification,
- aux métiers du traitement,
- à la tournée de distribution et aux conditions de travail des postières et postiers des métiers de la distribution et de leurs encadrants.

Des négociations ont été engagées durant le dernier quadrimestre de l'année 2022 pour d'une part, **accompagner les évolutions des activités du traitement** et, d'autre part, **accompagner les postiers de la BSCC dans leur évolution professionnelle**, y compris les facteurs guichetiers.

Dans ce contexte, les parties conviennent de reconduire pour l'année 2023, avec les organisations syndicales signataires du présent accord :

- **Le chantier dédié à la tournée de distribution et aux conditions de travail des postières et postiers des métiers de la distribution et de leurs encadrants.**

Les parties réaffirment par ailleurs leur attachement au dialogue social et au strict respect des engagements conclus, à tous les niveaux de la Branche, DEX, NOD, établissements. En pleine cohérence avec le plan stratégique de la Branche, les établissements disposeront de l'autonomie et des marges de manœuvre pour conduire des négociations locales et améliorer, compléter les mesures et dispositifs mis en place au niveau national, dans le respect des accords conclus.

Dans le respect de ses cinq principales étapes, les organisations syndicales sont systématiquement associées à la conduite du changement, la concertation/négociation sociale s'effectuant tout au long des projets (plénières de lancement, diagnostic, partage des scénarii, plénière conclusive - espacées de réunions bilatérales) pour aborder les différents scénarii d'évolution, leurs éventuels impacts et les dispositifs d'accompagnement du personnel.

Dans la conduite des projets qui leurs seront confiés, les Directeurs d'établissements attacheront une attention toute particulière et sincère au partage du sens, à l'écoute des attentes, préoccupations et aspirations de chacun et à l'association des postiers dans l'élaboration des organisations pour qu'elles répondent au mieux et tout à la fois à nos objectifs d'amélioration des conditions de travail, de satisfaction de nos clients et à la performance globale.

Au sein des PPDC et PDC, les projets conduits en 2023 feront perdurer le principe d'attribution des quartiers (Note DC.DRHRS-DI.A.13-069 du 3 septembre 2013).

La BSCC s'engage enfin à **ouvrir une nouvelle négociation, à partir du mois de septembre 2023**, pour poursuivre l'accompagnement des postiers de la distribution et de leurs encadrants dans les évolutions des conditions d'exercice de leurs métiers.

3. LES MESURES IMMEDIATES

L'engagement et le soutien de l'Etat pour compenser partiellement le déficit du service universel postal et déployer une nouvelle gamme courrier en 2023 constituent de nouvelles preuves de l'utilité et du rôle essentiel de La Poste et des postiers au service de la société tout entière. Ils doivent permettre de poursuivre nos efforts de transformation et d'amélioration de la qualité de nos services.

C'est dans ce contexte, notamment, qu'une nouvelle négociation sera proposée au dernier trimestre 2023, pour poursuivre l'accompagnement des postiers de la distribution et de leurs encadrants dans les évolutions des conditions d'exercice de leurs métiers.

Dans cette attente, les parties conviennent des mesures immédiates qui suivent.

3.1 Recrutements

La BSCC s'engage à maintenir un rythme soutenu de recrutements effectués en CDI sur la fonction de facteur. A ce titre, au moins **2800 recrutements** seront réalisés du 1er janvier au 31 décembre 2023.

De même, au moins **200 recrutements** seront réalisés du 1er janvier au 31 décembre 2023 au sein de la DEX-CIL.

Au total, ce sont donc plus de **7000 recrutements** qui seront effectués au titre de l'accord du 17 décembre 2021 et du présent avenant.

Les candidatures d'alternants, de CDI intérimaires, de CDD ou intérimaires, au terme de leur contrat, seront prioritaires. Le détail du nombre d'embauches prévues et réalisées fera l'objet d'un suivi régulier, chaque trimestre au niveau national et local, en commission de suivi.

Les parties conviennent de se revoir à mi année, pour faire un point d'avancement et, le cas échéant, actualiser ces engagements de recrutement.

3.2 Promotions

Pour continuer à accompagner et reconnaître la montée en compétence et l'évolution professionnelle des postiers et des encadrants, et poursuivre la dynamique de promotions engagée en 2017, au moins **5100 promotions** seront mises en œuvre en 2023 à la distribution et au traitement.

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

- **2000** promotions sont mises en œuvre du niveau I.2 vers le niveau I.3
- **1000** promotions sont mises en œuvre de la classe I vers la classe II;
- **400** promotions sont mises en œuvre du niveau II.1 vers le niveau II.2;
- **200** promotions sont mises en œuvre du niveau II.2 vers le niveau II.3
- **600** promotions sont mises en œuvre vers le niveau III.1;
- **250** promotions sont mises en œuvre du niveau III.1 vers le niveau III.2;

Au traitement au sein des établissements de la DEX CIL :

- 200 promotions sont mises en œuvre du niveau I.2 vers le niveau I.3
- 200 promotions sont mises en œuvre de la classe I vers la classe II;
- 120 promotions sont mises en œuvre du niveau II.1 vers le niveau II.2;
- 60 promotions sont mises en œuvre du niveau II.2 vers le niveau II.3
- 40 promotions sont mises en œuvre vers le niveau III.1;
- 30 promotions sont mises en œuvre du niveau III.1 vers le niveau III.2;

Ces promotions feront l'objet d'un suivi trimestriel, en commission de suivi nationale et locale. Une attention particulière sera portée aux promotions des ROP et RE et à leurs délais de mise en œuvre.

3.3 Mesures immédiates pour les agents et encadrants des PDC, PPDC et PPDC-MF

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

- **Le dispositif APALA sera maintenu** pour toutes les reprises de travail faisant suite à accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'absence.
- Si un facteur constate des **difficultés dans la réalisation de ses travaux intérieurs et/ou de sa tournée**, il peut demander **une analyse de ces travaux et/ou de sa tournée**, que ce soit après la mise en œuvre d'une nouvelle organisation ou à la suite d'une modification de tournée, de l'introduction d'une nouvelle activité ou d'un changement de processus. Cette demande d'analyse, qui fait l'objet d'un accusé de réception, est effectuée dans un délai de deux mois. Cet examen s'appuie notamment sur un échange individuel, sur des analyses des heures de départ en tournées, des volumes de trafics, des modalités de réalisation des travaux intérieurs et si ces éléments ne sont pas suffisants pour appréhender les raisons des difficultés, par une observation du travail en conditions réelles, sur les travaux intérieurs puis extérieurs. **Les conclusions de cet examen et les mesures** le cas échéant décidées pour permettre au postier concerné de réaliser son travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, et dans le respect de son temps de travail hebdomadaire, sont **formalisées et partagées avec le postier**, puis avec les organisations syndicales en commission de suivi locale du présent accord. L'organisation du traitement des demandes d'analyses de tournée sera précisée et décrite dans chaque établissement, le délai de mise en œuvre de ces mesures ne pouvant excéder deux mois, de sorte qu'il ne puisse y avoir plus de 4 mois entre la demande d'analyse et la mise en œuvre effective de ces mesures.

Pour améliorer les conditions de travail à la distribution, La BSCC s'engage en outre à systématiser, pour les achats de véhicules thermiques à la distribution, l'achat de véhicules dotés de boîtes de vitesse automatiques.

- Afin de reconnaître et valoriser l'adaptabilité, l'expertise sur des périmètres étendus, le fait de ne pas être titulaire d'une tournée ou position de travail, le principe du versement d'une **prime de remplacement**, versée mensuellement est reconduit (hors organisation du samedi) :
 - Pour les factrices/facteurs polyvalents, son montant est porté de 7 à **8 euros** bruts, par jour de remplacement effectif quels que soient le site et la position remplacée (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
 - Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.1 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site, le montant est de **8 euros** bruts par jour de remplacement effectif hors de leur site (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
 - Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.2 et 2.3 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur établissement, le montant est désormais de **11 euros** bruts par jour de remplacement effectif hors de leur établissement de rattachement et de **8 euros** bruts par jour lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site habituel au sein de leur établissement (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
 - Pour les factrices/facteurs titulaires/de cycle, le montant est de **8 euros** bruts par jour lorsqu'ils sont volontaires pour intervenir sur une position de travail sur laquelle ils ne sont pas prévus dans l'organisation (quels que soient le site, la position, et le jour concerné).

La synthèse des présentes dispositions est jointe en annexe.

- Un plan de production, a minima quadrimestriel, et respectueux des organisations et des accords locaux, est porté à la connaissance des postiers et des organisations syndicales un mois à l'avance.
 Pour pallier les aléas pouvant impacter la réalité des flux et des ressources, **les modifications inopinées d'organisation** en regard de ce plan de production (hors mise en place de ressources supplémentaires), **ne devront pas concerner plus de 30 jours** par facteur sur l'année (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023).
 - Ce palier de 30 jours pourra être dépassé à titre exceptionnel et sur la base du volontariat, auquel cas les agents volontaires concernés percevront une compensation de **8€ bruts/jour, dans la limite de 10 jours** supplémentaires. Un compteur individuel de ces jours, accessible par chaque facteur, sera mis à disposition via « mabox RH », en mai au plus tard. Dans l'attente, les managers mettent à disposition un document récapitulatif, consultable par chacun des membres de l'équipe.
 - La durée de modification de l'organisation pour une absence inopinée ne devra par ailleurs pas excéder **48 heures consécutives** par facteur.
 - Une attention particulière sera portée aux évolutions d'organisation intégrant une position de facteur-guichetier, pour éviter les changements inopinés d'organisation pour cette position pouvant avoir un impact sur les horaires d'ouverture du bureau de poste.

Les modalités de mise en œuvre des plans de production sont précisées en annexe 2.

- Le bénéfice de la **prime de remplacement** est en outre **maintenu** aux agents courrier de classe I et II qui réalisent en PDC/PPDC/PPDC MF des **activités de remplacement sur un autre site** que celui habituel, à hauteur de **8 euros** bruts par jour de remplacement.

- Une **prime de 200 €** bruts est versée à tous les agents évoluant, sur des postes de travail intégrant une pause déjeuner, et/ou sur une tournée prête à distribuer (sans travaux intérieurs) et/ou en livraison du soir.
- Dans les sites intégrant une cellule S3C, le **bénéfice de la prime d'équipe**, sur la base du montant **cible de 300€** bruts et de **450€ bruts maximum**, reste **étendu aux Techniciens S3C** réalisant des activités de contrôles des dépôts et du respect des contrats par les clients, ainsi qu'à leurs encadrants de classe III.
- Le modèle d'encadrement à la distribution s'appuie sur les Responsables d'Equipes et les Responsables Opérationnels.
- Dans le cadre du déploiement des équipes autonomes et performantes, l'évolution des RE vers la fonction de ROP se fait sur la base d'un volontariat formalisé et fait l'objet du versement d'une prime d'accompagnement de **5000€** bruts, versée à hauteur de 50% à la prise de fonction, le restant à la première date anniversaire.
- **Les Responsables d'Equipes** n'ont pas vocation à effectuer des tâches d'exécution. Les responsables d'équipes qui ne souhaitent pas évoluer sur d'autres fonctions de management, ou d'encadrement qui leur seraient proposées seront maintenus dans une fonction d'encadrement RE au sein du même établissement, avec maintien de leur statut et classification. Il sera en outre fait application des dispositions de l'accord « La Poste engagée avec les postiers », qui prévoient les modalités de prise en compte d'un rayon de 30 km dans le cadre des propositions de postes qui pourraient être effectuées.
- **Des parcours d'évolution professionnelle dédiés** seront proposés aux RE qui souhaitent évoluer vers des fonctions de RESC, RRH, RAC et ROET.
- Les parties conviennent de la nécessité de renforcer les mesures destinées à accompagner les **Responsables Opérationnels** dans leur prise de poste, puis à garantir un bon équilibre de leur charge de travail :
 - La nomination d'un ROP s'accompagne nécessairement d'une **inscription en formation**, qui doit être dispensée pour une partie conséquente **avant la prise de poste** (et doit s'achever au plus tard dans les 4 mois qui suivent la prise de poste).
 - L'activité de production des ROP est définie et intégrée dans leur activité. **Elle est nécessairement réalisée sur une position de travail et pas sur des activités de remplacement.**
 - **Tant pour leurs activités opérationnelles que pour leurs activités de management, les positions de travail des ROP sont considérées comme « remplaçables ».**
 - Pour chaque ROP, **un FSE sera identifié afin de garantir son remplacement**, (congrés, instances, actes managériaux, etc.). Ces remplacements donneront lieu à l'octroi de la prime de remplacement, à hauteur de 8 € par jour (11€ pour les FSE 2.1 si ce remplacement s'opère hors de leur site, et pour les FSE II.2 et II.3, si ce remplacement s'opérait hors établissement).
 - S'agissant de la campagne d'entretien annuel, le remplacement du ROP sera anticipé et organisé pour lui garantir, a minima, une semaine complète de temps managérial. Pour la préparation et/ou la mise en œuvre d'une réorganisation, ce temps sera porté à quatre semaines.
 - La répartition des ROP est réaffirmée en **cible à 70% en 3.1. et à 30% en 3.2.**

- Les parties au présent accord entendent par ailleurs réaffirmer la nécessité, de veiller à **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des encadrants** et, parallèlement, celle de leur garantir la **bonne prise en compte des heures supplémentaires** qu'ils peuvent être amenés à effectuer dans l'exercice de leurs fonctions (et par conséquent leur paiement ou leur récupération).

Chaque commission de suivi sera l'occasion, tant au niveau local que national, de s'assurer de la bonne application de chacun des engagements pris en faveur des encadrants.

- Les Responsables d'Equipes (RE) qui ne sont pas bénéficiaires du service actif et qui n'ont pas exercé de fonctions comportant des facteurs de pénibilité au sens de la DECISION 2021_33 du 17/02/2021 pourront, dans le cadre du présent accord et jusqu'au 30 juin 2023, **accéder à titre dérogatoire aux TPAS régis, à la date de signature du présent avenant, par la DECISION 2022_156 du 21 février 2022** permettant un accès à ce dispositif dès l'âge de 58 ans sous réserve de respecter toutes les conditions de ce dispositif et d'avoir été affecté sur la fonction de RE avant le 17 décembre 2021.

3.4 Mesures immédiates au sein des établissements de la DEX CIL

Chaque PIC doit être dotée d'un **espace dédié à la santé et à la sécurité au travail**

Pour contribuer à la reconnaissance de la performance collective et individuelle des équipiers rassemblés au sein d'Equipes Autonomes et Performantes dans les établissements de la DEX CIL, la BSCC s'engage à reconduire en 2023 le dispositif de **prime d'équipe** mis en place au titre de l'accord du 17 décembre 2021.

Pour l'année 2023, **le montant de référence annuel cible** de cette prime sera de **300 € bruts**, pouvant atteindre jusqu'à **450 € bruts en cas de surperformance**.

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

4. DUREE, REVISION, SUIVI

Durée et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au **31 décembre 2023**. Ses dispositions amendent et se substituent, dans leur intégralité, aux dispositions de l'accord du 17 décembre 2021.

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

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

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

Observatoires

Des observatoires locaux sont mis en place au niveau de chaque NOD, pour garantir un partage étroit et régulier avec chaque organisation syndicale signataire quant à la bonne

application de l'avenant et des relevés de décision. A ce titre un, échange sera proposé, en présence de managers, à chaque organisation syndicale signataire, a minima une fois par mois.

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

Déploiement et Communication

Pour contribuer au bon déploiement du présent avenant, les parties signataires conviennent d'organiser dès le début d'année 2023 :

- Un échange et un partage avec les DEX et les DRH, autour des principaux enjeux de cet avenant,
- Une communication sous forme de Brief, un ETC et un e-learning, pour porter le contenu de cet avenant à la connaissance des postiers,

Commission de suivi nationale

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

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

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

Elle se réunira au minimum chaque trimestre, jusqu'au terme de l'accord.

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

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

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

Commissions de suivi locales

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

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

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

Handwritten signatures and initials: SF, AS, 96, 10/15, T.F., Phd

Paris, le

16 DEC. 2022

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe,
Directrice des Ressources
Humaines du Groupe La Poste.

Le Directeur Général Adjoint du
Groupe La Poste en charge de la
Branche Services Courrier Colis


Valérie DECAUX


Philippe DORGE

Pour les organisations syndicales

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

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


Sylvie FIGUIERE

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

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

Osons l'avenir
CFE-CGC Groupe La Poste

Thierry FRUH



Fédération UNSA-Postes

Gaëlle DAVID



Fédération CFTC Média +

Frédéric BARRAT



ANNEXE 1 : Synthèse prime de remplacement

	Remplacement sur une position de travail non prévue à l'organisation	Remplacement sur une autre position de travail sur un autre site	Remplacement sur une autre position de travail hors établissement
Facteur titulaire/Cycle	8€ sur volontariat	8€ sur volontariat	11€ sur volontariat
Facteur polyvalent	8€	8€	11€ sur volontariat
Facteur Services Expert	8€ par jour en remplacement du ROP	8€ pour les FSE II.1	FSE II-1 : 11€ euros sur volontariat FSE II.2/3 : 11€ euros
Agents Courrier	8€	8€ si non prévu à l'organisation	11€ sur volontariat

Annexe 2 : Modalités de mise en œuvre du plan de production

Introduction

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

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

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

Elaboration du plan de production

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

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

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

Le Directeur d'Etablissement communique le plan de production, au moins un mois à l'avance, aux organisations syndicales signataires, puis dans le cadre d'une RDSL, avec le partage des prévisions pour la période à venir et des trafics constatés pour la période échu. Ce plan de production est ensuite porté à la connaissance des agents lors d'un brief ou d'un ETC puis est affiché dans l'établissement pendant toute sa période de validité.

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

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

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

Le plan de production prendra la forme d'un calendrier des tournées à couvrir comme le présente l'exemple suivant :

Plan de production																																						
Etablissement : 30000 PDDC										Site : YYYYY PDC1										Edition : Décembre 2021																		
Janv-22																																						
semaine	52					1					2					3					4					5												
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
Tournées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
FEBVRIER 2022																																						
semaine	5					6					7					8					9																	
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Tournées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28										
MARS 2022																																						
semaine	9					10					11					12					13																	
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Tournées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
AVRIL 2022																																						
semaine	13					14					15					16					17																	
	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
Tournées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								

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

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

Modifications inopinées de l'organisation

L'accord prévoit que : Pour pallier les aléas pouvant impacter la réalité des flux et des ressources, les modifications inopinées d'organisation en regard de ce plan de production (hors mise en place de ressources supplémentaires), ne devront pas concerner plus de 30 jours par facteur sur l'année (du 1er janvier au 31 décembre 2022).

Ce palier de 30 jours pourra être dépassé à titre exceptionnel et sur la base du volontariat, auquel cas les agents volontaires concernés percevront une compensation de 7€ bruts/jour, dans la limite de 10 jours supplémentaires.

La durée de modification de l'organisation pour une absence inopinée ne devra par ailleurs pas excéder 48 heures consécutives par facteur.

DG F3
SF W
14/15
T-F
PHD

Les modifications inopinées prévues et suivies par l'accord, pour faire face aux aléas et aux absences imprévisibles, ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une planification en amont, par exemple pour la période estivale.

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

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

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

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

L'état des compteurs des facteurs est suivi par le Directeur d'Etablissement. Un état statistique de ces compteurs peut être partagé à l'occasion de la présentation en RDSL du plan de production suivant et fait l'objet d'un reporting en commission de suivi de l'accord locale et nationale.

La commission de suivi examinera notamment le nombre de jours moyen de modification par facteur ainsi que le nombre de facteurs dont le compteur a dépassé 30 jours.

DG FDS

SF

W

T.F.
PHO