

Accord sur la création de la fonction de Chargé de Clientèle Remplaçant et la responsabilisation du management sur l'activité de remplacement en bureau

P.N
P.N
P.C
C.F
A.B
J.C

Entre les soussignés,

La Direction Générale du Réseau La Poste, dont le siège social est à Paris, représentée par Madame Anne-Laure Bourn

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit

Accord sur la création de la fonction de Chargé de Clientèle Remplaçant et la responsabilisation du management sur l'activité de remplacement en bureau 20 juin 2017

P.N
S.C.N.L
AZB
CF
PN

Préambule

L'accord social du 1^{er} mars 2016 sur les guichetiers/chargés de clientèle prévoit en son article 5 du chapitre 3 sur l'organisation du travail l'ouverture d'un chantier social complémentaire consacré aux moyens de remplacement.

Le présent accord constitue la conclusion de ce chantier. Il ne constitue pas une approbation explicite ou implicite pour les organisations syndicales signataires des projets d'évolution du réseau des bureaux de poste.

Il est un ajout indispensable à l'accord précité en ce qu'il apporte des réponses concrètes complémentaires et nécessaires au bon fonctionnement des Secteurs.

Parallèlement à la mise en place de ce nouveau dispositif, un diagnostic nécessaire sera partagé sur la problématique structurelle de bureaux en situation tendue pour déterminer l'effort complémentaire de recrutements de chargés de clientèle qui sera réalisé en 2017.

Il offre un cadre de fonctionnement plus clair aux directeurs de Secteur et aux collaborateurs exerçant leur activité de chargé de clientèle en tant que remplaçants permanents ou occasionnels. Il est rappelé que ces agents bénéficient des mesures définies dans l'accord du 1^{er} mars 2016 sauf dispositions particulières stipulées dans le présent accord.

Cet accord constitue un apport positif:

- **pour tous les postiers et postières qui exercent aujourd'hui une activité de remplacement** en reconnaissant leur métier par la **création d'une fonction de Chargé de Clientèle Remplaçant** et en offrant à tous un cadre de gestion homogène
- **pour les Directeurs de Secteur qui disposeront ainsi d'une réelle autonomie** dans la gestion des moyens de remplacement qui leur sont rattachés
- Permettant une réduction du risque routier en maîtrisant les déplacements des agents.

L'application de cet accord doit permettre de créer des conditions plus favorables pour l'accueil des clients dans tous les bureaux tout particulièrement dans les bureaux dits sensibles¹. A cet égard, le Réseau a décidé de la mise en place d'un projet national sur les « bureaux sensibles ». Ce projet fera l'objet d'une concertation nationale avec les organisations syndicales et d'un dialogue social spécifique.

Cet accord doit constituer un levier supplémentaire pour la diminution de l'absentéisme. Il s'articule autour de 4 axes :

- Un métier reconnu : création d'une fonction, des parcours professionnels et des promotions

¹Sont définis comme Bureaux sensibles les bureaux banque sociale, les bureaux situés en Quartier Prioritaire de la Ville, ainsi que les bureaux ex Zone Urbaine Sensible.

- Un management de proximité responsabilisé sur l'activité de remplacement
- Un cadre de gestion clair et homogène
- Un dispositif d'accompagnement

Chapitre 1

La reconnaissance de l'activité de remplacement : une fonction, des parcours professionnels, des promotions

Article 1

Le métier de Chargé de Clientèle Remplaçant

La diversité des activités à prendre en charge dans les bureaux nécessite que les agents assurant les remplacements de manière **permanente** disposent d'une maîtrise complète des activités du front et du back office. Ils doivent également acquérir une polyvalence et un niveau d'expertise suffisant pour assurer des remplacements sur toutes les typologies de bureau.

La reconnaissance de cette activité passe par la création d'un métier de Chargé de Clientèle Remplaçant (CCR) au sein des Secteurs et une formation modulaire, adaptée aux compétences de chacun.

Article 2

L'évolution professionnelle au sein du métier

Les attendus sur le métier nécessitent un développement progressif des compétences. Ainsi, le métier est positionné sur trois niveaux :

Niveau II-2 : il s'agit du niveau d'entrée sur le métier, en priorité pour des agents ayant déjà exercé des activités de chargés de clientèle en priorité. Ce premier niveau doit permettre d'acquérir les compétences complètes sur les activités de front et de back office et de développer les capacités d'adaptation pour être opérationnels dans la plupart des bureaux de poste. Les chargés de clientèle remplaçants II.2 ont vocation à évoluer en un an sur le niveau II.3 et au plus tard au bout de deux ans. A cet effet, les personnels seront accompagnés dans leur parcours par leur manager et les équipes RH afin d'être mis en situation de promotion dans cette période.

Niveau II-3: Conformément aux engagements pris dans l'accord du 1^{er} mars 2016 sur les chargés de clientèle, **le niveau cible pour les chargés de clientèle remplaçants est le II.3**. Il s'agit d'un niveau d'expertise qui nécessite une polyvalence et une maîtrise complète des différents domaines d'activité du chargé de clientèle II.2. Il correspond à un niveau d'expertise permettant d'assurer des remplacements sur toutes les positions de travail et dans toutes les typologies de bureau.

Niveau III.1: Ce niveau de fonction correspond à un Chargé de Clientèle Remplaçant ayant d'une part les compétences du Chargé de Clientèle Remplaçant II.3 et d'autre part les compétences permettant d'être référent sur un des domaines suivants :

- Gestion du front office (référent LPM, Bancaire ou Pros)
- ou
- Gestion du back office

Article 3
Les parcours de promotion

Cette structuration du métier doit permettre à chaque agent de construire son propre parcours en fonction de ses attentes et de sa capacité à acquérir les compétences attendues sur chaque niveau. Ces parcours individuels s'inscrivent dans un cadre organisationnel, qui est spécifique à chaque direction régionale. Dans ce contexte, les parcours de promotion doivent être construits localement au sein de chaque NOD.

Les dispositifs de promotion pour l'accès au niveau Chargé de Clientèle Remplaçant II.2, II.3 et III.1 seront organisés dès le trimestre suivant la signature de l'accord.

En complément de l'engagement de 6 700 promotions intégré dans l'accord du 1^{er} mars 2016, **500 promotions supplémentaires** seront mises en œuvre pendant la durée de l'accord pour les chargés de clientèle remplaçants afin de tenir compte notamment de la création d'un niveau de Chargé de Clientèle Remplaçant III.1. Parmi ces 500 promotions supplémentaires, au niveau national, au moins 150 seront sur le niveau III.1.

Soit a minima 7 200 promotions seront mises en œuvre sur la période.

Article 4
Les parcours professionnels

Les compétences acquises par les chargés de clientèle remplaçants leur permettent d'évoluer vers plusieurs parcours possibles :

- Les parcours prioritaires vers les métiers du conseil bancaire au sein des bureaux ou dans les Services Financiers,
- Les parcours vers les métiers du marché des professionnels avec des mobilités possibles vers les fonctions de Gestionnaires de Clientèles Professionnelles/Conseillers Clientèles Professionnels, puis vers les métiers commerciaux de la Branche Services Courrier/Colis,
- Les parcours vers les équipes managériales des Secteurs et notamment vers les fonctions de Responsable d'Exploitation (RE),
- Les parcours vers des métiers Support comme par exemple les métiers de maintenance technique de la DSEM.

AL
J.-C.
ALB
P. N
CF
P.T.

Chapitre 2 :

Un management de proximité responsabilisé

Article 1

Un pilotage de la force globale de travail au niveau des Secteurs

Les « Clés de la Réussite » ont réaffirmé la volonté du Réseau de porter et de renforcer les responsabilités au plus près du terrain dans tous les domaines. C'est pourquoi le Réseau souhaite que les Directeurs de Secteur pilotent leur force globale de travail.

Ainsi, chaque Secteur bénéficiera d'un budget de force globale de travail annuel incluant d'une part des ressources permanentes et d'autre part des ressources variables tant internes qu'externes.

Pour chaque Secteur, l'enveloppe et la répartition des moyens de remplacement est définie en début d'année avec la Direction Régionale en tenant notamment compte du contexte local, de la situation de l'emploi et d'un taux global d'absence prévisionnel². La répartition entre les moyens de remplacement internes et les moyens de remplacements externes doit se traduire par une situation équilibrée dans les Secteurs entre les différentes ressources. Il est rappelé que les moyens internes représentent la majorité des moyens de remplacement.

L'annexe jointe au présent accord reprend les différentes typologies d'absences et préconise pour chacune d'elle un mode de remplacement à privilégier.

Chaque Secteur bénéficiera dans tous les cas d'un minimum de moyens de remplacement à hauteur de 44 jours par agent à remplacer, sur une base de calcul de 365 jours pour un régime de travail de 6 jours. Ce qui correspond à : 5 semaines de congés, 5 jours de RE et Boni potentiels, et 9 jours complémentaires pour tenir compte des besoins de formation et d'un minimum d'autres absences prévisibles.

L'enveloppe des moyens de remplacement du Secteur fait l'objet d'abondements au cours de l'année pour tenir compte des événements exceptionnels, intervenus postérieurement à son établissement (ex : arrêt longue maladie, congés maternité...).

Il est précisé que cette enveloppe, sauf évolution des éléments ayant permis sa définition, doit être utilisée dans sa totalité afin d'atteindre les objectifs de Qualité de Vie au Travail et de Qualité de Service attendus. La performance du Secteur ne se mesure pas sur une économie sur cette enveloppe.

Article 2

Des moyens internes intégrés dans les Secteurs

La mise en place des Secteurs au 1^{er} janvier 2016 permet aujourd'hui de disposer de périmètre suffisamment grand pour optimiser l'utilisation des moyens de remplacement et permettre ainsi une

² incluant les congés, la formation, les absences liées à l'exercice de responsabilités représentatives ou syndicales, les absences pour maladie, etc.)

PL
CF
J.C.P.N.
P.N.
A.B.

gestion au plus près des besoins. Ainsi tous les moyens de remplacement internes seront implantés au sein des Secteurs et leur gestion réalisée par le RE (ou le REC/RE).

Article 3

Un management et une animation harmonisés avec celui des chargés de clientèle

Les chargés de clientèle remplaçants seront animés et managés par l'équipe managériale du Secteur, au même titre que les autres chargés de clientèle. Cette implantation au sein des Secteurs, permettra à chaque agent d'avoir un meilleur suivi par son manager aussi bien dans le pilotage de son activité, que dans l'évaluation des performances (appréciation et rémunération variable commerciale) ou dans l'accompagnement de son projet professionnel.

Cela permettra également aux chargés de clientèle remplaçants d'avoir une meilleure connaissance des bureaux en termes Sûreté et d'avoir des habilitations pour exercer sur l'intégralité des bureaux de sa zone de déplacement.

Cette intégration à l'équipe du Secteur devra également permettre la mise en place de mesures pratiques pour la gestion des clés des bureaux.

Ils seront intégrés au tour de congés du Secteur de rattachement.

Les RE seront formés à la bonne gestion des ressources (tour de congés, adéquation entre typologie des moyens et typologie des absences).

CHAPITRE 3

La gestion des chargés de clientèle remplaçants.

Tous les moyens de remplacement internes devant être implantés dans les Secteurs, les chargés de clientèle remplaçants y seront désormais affectés. Leur gestion sera assurée par le RE du Secteur d'affectation.

Les CCR pourront intervenir sur plusieurs Secteurs à chaque fois que la taille d'un Secteur ne justifiera pas une activité temps plein de moyens de remplacement internes, avec un nombre limité de Secteurs d'intervention en rural à hauteur de deux Secteurs. Le choix de leur Secteur de rattachement relèvera dans ce cas de la Direction Régionale et des équipes managériales concernées, qui s'appuiera sur des travaux dans le cadre de la commission de suivi locale puis d'une présentation en CDSP locale. La responsabilité de gestion des CCR intervenant sur plusieurs Secteurs sera confiée au RE de l'un d'entre eux. Chaque remplacement sera imputé sur le budget du Secteur utilisateur. Pour faciliter la gestion par le RE de ces CCR partagés, des règles d'usage seront définies dans chaque DR avec les managers opérationnels et présentées en commission de suivi locale, puis communiquées à tous.

Dès la signature de l'accord, il sera procédé au recensement des Secteurs et de leurs besoins (propre, ou partagés avec d'autres Secteurs). Ce recensement sera présenté aux organisations syndicales signataires lors des commissions de suivi, et intégré dans le dialogue social mis en place pour l'installation de ce métier dans les Secteurs de la Direction Régionale (DR).

Les postes de CCR ainsi identifiés seront proposés aux personnels exerçant les activités de remplacement afin de permettre à ceux qui le souhaitent d'être intégrés dans ce nouveau métier. L'installation de ces CCR dans les Secteurs ne saurait en aucun cas se traduire par la suppression de poste au sein des Secteurs. En cas de candidatures multiples, le Directeur de Secteur priorisera les candidatures en fonction des compétences détenues par rapport au poste recherché.

Article 1
Les zones de déplacement

L'organisation mise en place début 2016 fait émerger des réalités très différentes entre les Secteurs urbains et les Secteurs en zone rurale (nombre de bureaux, typologie de bureaux, distances géographiques...). Cette disparité nécessite des modalités différentes de gestion de ces agents en termes de zone de déplacement et d'indemnisation.

Les différentes zones de déplacement possibles sont :

| | |
|--------|---|
| Zone 1 | Zone de déplacement située en environnement urbain, égale au Secteur ou à plusieurs Secteurs en cas de moyens partagés |
| Zone 2 | Zone de déplacement située en environnement rural, correspondant au Secteur ou à 2 Secteurs en cas de moyens partagés, dont le rayon d'intervention à partir du lieu habituel de travail (LHT) ne peut être supérieur à 30 km |
| Zone 3 | Zone de déplacement située en environnement rural, égale au Secteur ou à 2 Secteurs en cas de moyens partagés, dont le rayon d'intervention à partir du LHT est supérieur à 30 km et au maximum de 50 km ou une borne moindre si les spécificités géographiques se traduisent par des durées de déplacements exceptionnelles, |

Dans certaines situations exceptionnelles, une zone supplémentaire pourra être définie en local dans le cadre des commissions de suivi :

| | |
|--------|---|
| Zone 4 | <p>Zone de déplacement située en environnement rural, égale au Secteur ou à 2 Secteurs en cas de moyens partagés :</p> <p>dont le rayon d'intervention à partir du LHT est supérieur à 50 km et au maximum borne définie en local.</p> <p>Ou ayant des spécificités géographiques se traduisant par des durées de déplacements exceptionnelles.</p> |
|--------|---|

Ces zones 4 exceptionnelles feront l'objet d'un suivi en commissions de suivi nationales.

PL
 S.C
 ALB P.N
 CF PT

Les zones sont qualifiées urbaines ou rurales selon la segmentation géomarketing suivante :

| Segmentation des bureaux | Typologie des zones |
|--------------------------------|---------------------|
| Bureaux en Hypercentre | Zone urbaine |
| Bureaux en Urbain | Zone urbaine |
| Bureaux en Suburbain | Zone rurale |
| Bureaux en Ville à la campagne | Zone rurale |
| Bureaux en Village | Zone rurale |

La définition des zones de déplacement s'appuyera sur les travaux portant sur le plan de prévention des risques routiers menés au sein des CHSCT et de la CNSST. Ce plan sera présenté tous les ans dans les CHSCT.

En terme de déploiement :

1. Les zones de déplacement seront définies selon les éléments ci-dessus
2. Ces zones ainsi définies seront proposées aux agents
3. La détermination du LHT sera établie en fonction des agents identifiés

Au sein d'un même Secteur, il peut avoir plusieurs zones de déplacement (zones 1, 2 ou 3).

Article 2

Le Lieu habituel de travail

Les chargés de clientèle remplaçants bénéficient des mesures de l'accord du 1^e mars 2016 sur les déplacements. A cet effet un Lieu Habituel de Travail sera défini afin de pouvoir mettre en œuvre les indemnités kilométriques en cas d'allongement de trajet domicile/travail (A/R). Le LHT sera défini au sein de la zone de déplacement dans le bureau au plus près du domicile de l'agent.

Article 3

Le temps de travail

Les Chargés de Clientèle Remplaçants assurent les horaires de la position de travail de l'agent remplacé. Leur temps de travail est comptabilisé sur la base de 35h par semaine. Les heures supplémentaires engendrées seront comptabilisées sur cette base hebdomadaire et payées mensuellement, ou rendues selon le choix de l'agent, conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Hormis si la position de travail remplacée prévoit une activité sur plusieurs sites, les CCR interviendront sur un seul site par jour.

Les CCR disposeront d'un planning prévisionnel à trois mois sur la base des tours de congés. Ce planning pourra être modifié dans un délai qui permet de garantir les repos planifiés préalablement et de tenir compte également des contraintes familiales.

Néanmoins, des accords locaux peuvent prévoir par exception pour des zones touristiques un aménagement du temps de travail sur une période maximum de 12 mois. Dans ces cas particuliers, les chargés de clientèle de la zone, y compris ceux en charge du remplacement, seront régis par les dispositions de l'accord local, régime indemnitaire spécifique compris. Ces nouveaux accords locaux devront reprendre les avancées des éventuels accords précédents portant sur le même sujet dans les territoires concernés.

La mesure de l'accord du 1^{er} mars 2016 sur le repos autour du dimanche une fois par mois est applicable aux CCR.

Article 4

Le régime indemnitaire

Des indemnités kilométriques seront mises en œuvre conformément aux modalités explicitées dans l'accord chargé de clientèle du 1^{er} mars 2016.

De plus, afin de prendre en compte les sujétions liées à cette activité, une indemnité de compensation de l'activité de remplacement sera créée pour chaque jour de remplacement effectué en dehors du Lieu Habituel de Travail.

| | Chargé de Clientèle Remplaçant |
|----------|--------------------------------|
| Zone 1 | 4 euros brut |
| Zone 2 | 8 euros brut |
| Zone 3 | 12 euros brut |
| Zone 4 * | 16 euros brut |

*Situation exceptionnelle

Les chargés de clientèle effectuant volontairement un remplacement en dehors de leur zone de mobilité ainsi que les CCR effectuant également volontairement un remplacement en dehors de leur zone de déplacement bénéficieront des indemnités listées ci-dessus en cohérence avec les kilomètres supplémentaires effectués.

ALB P.N S.C
CF PN

Concernant la restauration :

- les CCR dans les zones urbaines bénéficieront de la restauration collective ou du titre restaurant si la restauration collective n'est pas possible sur toute la zone de déplacement (soit du fait de l'éloignement géographique, soit du fait des horaires des agents),
- les CCR dans les zones rurales bénéficieront soit du titre restaurant s'ils sont dans une zone de déplacement 2 soit du taux repas s'ils exercent leur activité en zone de déplacements 3 ou 4.

Pour tenir compte des déplacements plus importants inhérents à la fonction de Chargé de Clientèle Remplaçant, une indemnité annuelle complémentaire à la mesure annuelle de sur majoration des IK³ est mise en place

- Pour les CCR faisant plus de 2500 km par an, cette indemnité sera de :
 - 350 euros brut par an pour ceux ayant une zone de déplacement 1 ou 2
 - 700 euros brut par an pour ceux ayant une zone de déplacement 3 ou 4
- Pour les CCR faisant plus de 5000 km par an et ayant une zone de déplacement de type zone 3 ou 4, cette indemnité sera de 900 euros brut par an

Chapitre 4 :

Dispositif d'accompagnement

Article 1

L'accompagnement des agents EAR

L'intégralité des chargés de clientèle remplaçants sera nommée dans les Secteurs au plus tard le 2 janvier 2018.

Tous les agents affectés sur les entités EAR seront reçus par un conseiller mobilité ou un RH de proximité pour identifier leurs souhaits d'évolution.

Les agents qui souhaitent continuer à exercer leur activité de remplacement de manière permanente se verront proposer les postes préalablement identifiés en tant que chargés de clientèle remplaçant.

Les agents qui souhaitent une sédentarisation se verront proposer les postes ouverts au comblement au sein de la DR en tant que chargé de clientèle.

Les agents non repositionnés à la date de mise en œuvre des CCR dans leur NOD soit au plus tard en janvier 2018. selon les dates présentées en CT local seront labélisés. Ils se verront proposer une mission sur des activités de chargés de clientèle sur le bureau le plus proche de leur lieu d'affectation dans le respect des engagements de l'Accord Un avenir pour chaque postier.

³ CORP – DRHS-2012-0273 du 16 juillet 2012

PL
J.C.
P.N
NE P07
ARB

Les agents bénéficieront de l'article de l'accord du 1^{er} mars 2016 sur les garanties en cas d'évolution des organisations avec l'engagement de rester au moins deux ans dans le nouveau Secteur d'affectation.

Ils bénéficieront également des modalités d'accompagnement définies dans l'accord Un Avenir pour Chaque Postier.

En complément, pour faciliter la transition d'un mode d'indemnisation à un autre :

- Les agents issus des fonctions EAR ou des entités EAR qui choisiront le métier de Chargé de Clientèle Remplaçant au sein des Secteurs bénéficieront d'une indemnité équivalente d'une part à la moitié des Indemnités kilométriques (IK) perçues en 2015 ou 2016 et d'autre part à l'équivalent des Repos Compensateurs (RC) rendus ou mis sur un Compte Epargne Temps (CET) au titre de l'année 2015 ou 2016 au choix de l'agent. Cette indemnité sera au minimum de 250 euros pour tous les EAR et CER.
- Pour ceux qui choisiront de prendre un poste de chargé de clientèle, une indemnité correspondant au montant des IK perçues en 2015 ou 2016 et à l'équivalent des RC rendus, payés ou mis sur un compte CET en 2015 au titre de l'activité 2015 ou 2016 au choix de l'agent sera versée. Cette indemnité sera au minimum de 500 euros pour tous les EAR et CER

Ces mesures spécifiques seront mises en œuvre exceptionnellement de manière rétroactive pour les reclassements des agents en entité EAR mis en œuvre depuis le 1^{er} juin 2016. Elles pourront être étalées sur deux années fiscales selon les demandes des agents.

Article 2

Dispositions particulières pour les chefs d'établissement remplaçants

Le projet « Clés de la réussite » a posé l'organisation managériale cible des Secteurs. Ainsi l'équipe managériale constituée autour du Directeur de Secteur peut comprendre les fonctions suivantes :

- Le responsable de l'espace client
- Le responsable des clientèles particulières
- Le responsable d'exploitation

Ainsi toutes les activités de management sont couvertes par ces différentes fonctions dans les Secteurs, les remplacements étant ainsi assurés au sein de cette équipe managériale et non plus par les chefs d'établissements remplaçants. Par conséquent, Ils seront reçus par un conseiller mobilité ou un RH de proximité d'ici la fin 2017 afin d'identifier leurs projets professionnels.

Ils pourront selon leur choix avoir plusieurs possibilités :

- Mise en place d'un parcours vers les équipes managériales des Secteurs et plus particulièrement vers des fonctions de responsable d'exploitation. Ils feront l'objet d'un accompagnement RH pour développer les compétences nécessaires.

- Prise en charge des missions d'appui notamment dans les Secteurs sans RE afin d'accompagner les équipes managériales dans les transformations en cours.
- Rester au sein des Secteurs sur des activités de chargés de clientèle ou de CCR, en conservant à titre personnel leur niveau. A ce titre, et conformément à l'accord sur le complément de rémunération de février 2015, il sera mis en œuvre le maintien à titre personnel de leur complément de rémunération.

Les dispositifs d'accompagnement de l'accord Un avenir pour Chaque postier seront mis en œuvre lors de la mobilité des agents, ainsi que les mesures de l'article 1 de ce chapitre.

La situation des chefs d'établissement remplaçants fera l'objet d'un suivi particulier dans les commissions de suivi nationales et locales.

Chapitre 5

Le champ d'application et les modalités de mise en œuvre de l'accord

Article 1

Le champ d'application

Article 1.1

Le périmètre

Le présent accord s'applique à l'ensemble des bureaux de poste du Réseau.

Article 1.2

Le personnel concerné

L'ensemble des agents du Réseau exerçant une activité de remplacement en bureau de poste (EAR, volant...), hors ligne conseil bancaire et hors management opérationnel.

Article 2

Date d'entrée en vigueur et terme de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties.

Il sera mis en œuvre dans tous les territoires.

Il répond aux négociations nécessaires suite à la dénonciation des accords locaux sur les moyens de remplacement et a donc vocation à se substituer à toutes les dispositions de ces accords régulièrement dénoncés ou non et traitant des moyens de remplacement.

Cet accord national se substituera également à tous les usages et décisions unilatérales relatifs aux moyens de remplacement, quel que soit leur objet.

Dans les territoires où de tels usages et/ou décisions unilatérales seraient en vigueur, l'accord national s'appliquera à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2019. A son terme il cessera automatiquement et de plein droit de produire tous ses effets. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Article 3

Les formalités de dépôt et de publicité

La Direction Générale de La Poste déposera le présent accord auprès des services du Ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Article 4

Communication

Un dispositif de communication complet sera mis en place pour permettre aux agents de prendre connaissance de cet accord ainsi qu'une information régulière dans les différents supports de communication. Une communication spécifique sera faite vers les DS et leur équipe managériale sur cet accord et ses modalités de déploiement. Puis une information portée par la ligne managériale sera mise en œuvre auprès des personnels concernés d'ici fin septembre avant la mise en œuvre de l'accompagnement RH, avec notamment la diffusion d'un ETC sur l'accord et le calendrier de déploiement.

Article 5

Commissions de suivi et d'interprétation

Une commission nationale de suivi et d'interprétation est mise en place. Elle se réunira 2 fois par an, et, en tout état de cause, une première fois 3 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette commission se compose, outre des représentants des Directions Générales du Réseau et des Services Financiers, des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord. Les membres de cette commission seront destinataires de toutes les notes de mises en œuvre concernant les engagements de l'accord avant leur publication.

PL
ANB
P.N.S.C
CF
PS

Une commission locale sera également mise en œuvre au niveau de chaque NOD et se réunira 2 fois par an avec les représentants des organisations syndicales signataires. Une première commission locale de mise en œuvre de l'accord, pour partager sur les modalités de déploiement de l'accord sur la DR sera organisée avant la fin du mois de septembre 2017. Puis une deuxième commission locale sera organisée avant fin décembre 2017. Pour les années suivantes, les commissions de suivi locales seront organisées lors du deuxième et du quatrième trimestre de l'année.

Les commissions de suivi nationales et locales auront notamment pour rôle le suivi des indicateurs suivants :

Commissions nationales :

- Utilisation des moyens de remplacement
- Effectifs permanents affectés sur le remplacement
- Suivi des promotions des chargés de clientèle remplaçants
- Volume d'heures supplémentaires
- Suivi des CDD et de l'intérim
- Suivi des indemnités de remplacement versées et nombre de bénéficiaires
- Suivi des agents labellisés
- Suivi de la mise en œuvre des plans de prévention des risques routiers

En complément, en commissions de suivi locales, les indicateurs suivants seront intégrés :

- TGA de la DR et par Secteur
- Implantation des CCR partagés
- Utilisation des moyens attribués aux Secteurs
- Suivi de l'affectation des EAR
- Suivi du plan de prévention des risques routiers

Article 6

Révision de l'accord

Le présent accord pourra le cas échéant être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 et suivants du code du travail. Des avenants pourront être ainsi négociés et signés.

Annexe 1: Préconisations d'utilisation en fonction des motifs d'absences

| <i>Absences programmables</i> | <i>Préconisations</i> |
|---|--|
| Congé annuel /repos compensateur | Chargés de clientèle remplaçants |
| Formation courte | 1) Chargés de clientèle remplaçants, 2) Heures supplémentaires* |
| Formation longue | CDD |
| Maternité | 1) CDD 2) Intérim |
| Disponibilité/congé sabbatique | CDD |
| ASA/ASAI... | CCR |
| Certains ATM programmés | 1) CDD, 2) Intérim |
| Activité saisonnière | CDD |
| Accroissement d'activité | 1) HS*, 2) CDD, 3) Intérim |
| | |
| Vacance d'Emploi en attente de comblement | 1) Recherche de ressource interne, 2) CDD, 3) Intérim |

| <i>Absences inopinées</i> | <i>Préconisations</i> |
|---|---|
| Absences inopinées courtes | 1) CCR, 2) recherche de ressources internes |
| Absences pour maladie moyennes ou longues | 1) CDD, 2) Intérim |

*sur la base du volontariat

HCB
 P.W.
 T.C
 P.M.
 PL
 CF

Fait à Paris
le 20 juin 2017

Pour La Poste

Directrice Générale du Réseau La Poste

Anne-Laure BOURN

Pour les organisations syndicales

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

CORINE FRANCOIS

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

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

PATRICIA NADAUD

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Unis pour agir ensemble
Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC-PTT)
CGC Groupe La Poste
Fédération UNSA-Postes

P. LESCHIER

P. STAVIER

Cohen-Addad Jessica