

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

année
1999

service
drhrs/dartt
doigrh

téléphone
01 41 41 84 46

document
RH 23
permanent

instruction du 12 avril 1999

Accord cadre sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à La Poste.

La présente instruction reprend les dispositions de l'accord cadre signé le 17 février 1999.

annot. IG

fiche tech.

classement

recueil

diffusion interne
à la Poste

néant

PS

Annexe

B

sommaire

	Pages
Préambule	
1. Les principes généraux d'application de la loi pour La Poste	264
2. Le champ d'application	265
21. Objet de l'accord	265
22. Modalités d'application de l'accord	265
23. Personnels concernés	266
3. L'évolution de l'emploi et la politique de recrutement	266
31. L'inflexion de la politique de l'emploi	266
32. La politique de recrutement	266
33. Les conditions d'emploi des agents contractuels à temps partiel	267
4. L'organisation du temps de travail	269
41. La durée hebdomadaire de travail de référence	269
42. Les pauses réglementaires	270
43. Le temps de travail des chefs d'établissement, des cadres, des cadres supérieurs, des chefs d'équipe et des commerciaux	270
44. Les moyens de remplacement	272
45. Le Compte Épargne Temps	272
5. L'équilibre économique	272
51. Cadre général	272
52. Moyens complémentaires	273
53. Complément Poste	373
54. Niveaux de compétence	273

	Pages
6. La conduite de la mise en œuvre du projet	273
7. Les thèmes de négociation complémentaires	274
8. Le contrôle et le suivi de l'accord	274
9. La période de validité de l'accord	275
Annexes	277
Annexe 1 : La méthode de conduite du changement applicable pour le passage aux 35 heures	278
Annexe 2 : Les éléments de l'accord national examinés par la commission nationale de suivi	282

**ACCORD CADRE SUR LE DISPOSITIF
D'APPLICATION DE L'AMÉNAGEMENT ET DE LA RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL À LA POSTE**

Entre

- La Poste,

dont le siège est situé 4 quai du Point-du-Jour à Boulogne-Billancourt, représentée par son Président Claude BOURMAUD,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (FO);
- Fédération Démocratique Unifiée des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (CFDT - PTT);
- Fédération CFTC des Postes et Télécommunications (CFTC - PTT);
- Union des Syndicats des Cadres CFE - CGC de La Poste et de France Télécom (CGC - PTT); pour les catégories de personnel qu'il représente,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'environnement dans lequel La Poste exerce aujourd'hui ses activités connaît une évolution rapide et qui s'accélère. Le développement des nouvelles technologies, particulièrement dans le domaine de la communication, la constitution progressive du marché unique européen et les mutations du système financier, auront sur les activités de l'entreprise et sur son rôle dans la vie économique et sociale française, des impacts majeurs auxquels elle doit se préparer.

La Poste doit aborder les années qui viennent avec l'objectif d'assurer ses missions en recherchant la plus grande satisfaction des diverses catégories de clients au meilleur coût. En particulier, cette période doit être mise à profit pour permettre à La Poste de garantir la pérennité et le renouvellement de ses missions

de service public et d'affronter dans de bonnes conditions ses concurrents directs et indirects, dans le respect des règles de concurrence.

À cet égard, La Poste a pour ambition de devenir l'un des meilleurs services publics postaux en Europe et l'un des premiers groupes européens de services de communication et de services de proximité.

Dans l'environnement en évolution rapide qui est le sien, la réalisation de cette ambition suppose tout à la fois adaptation et modernisation, ainsi que fidélité à ses valeurs.

Dans ce contexte, son avenir est fondé sur les orientations stratégiques suivantes :

a. le renouvellement des moteurs de sa croissance en :

- développant ses activités et ses partenariats à l'international;
- intégrant les nouvelles technologies au cœur de ses métiers pour accroître ses offres de services et moderniser ses processus industriels et commerciaux;
- devenant l'un des grands groupes français d'intégration de services;
- adaptant son offre de services aux besoins de ses clients, particuliers et entreprises;

b. la culture de sa différence, en appuyant son développement sur ses valeurs propres, ancrées sur ses missions de service public, et sur ses activités concurrentielles historiques;

c. le renforcement de sa compétitivité sur le plan des prix et des coûts, pour adapter ses tarifs aux évolutions concurrentielles du secteur et aux exigences du service public, le renforcement de la qualité et de la fiabilité pour ses prestations de service public (exemple : distribution intégrale du courrier tous les jours ouvrables conformément aux obligations du service universel) et pour ses services en concurrence (exemples : offre de services financiers, de livraison de colis ou du courrier non adressé sur tout le territoire), de la simplicité et de l'adaptabilité de son offre de prestations;

d. l'adaptation continue de ses organisations pour répondre toujours mieux aux besoins de ses clients (exemples : réduction de l'attente supérieure à 5 minutes aux guichets, adaptation, voire extension dans certaines circonstances, des horaires d'ouverture des bureaux aux besoins locaux tous les jours ouvrables, amélioration des plages d'accueil téléphonique pour les services financiers) et le développement d'une culture « qualité totale » au sein du groupe;

e. le développement de la confiance des postiers en l'avenir de leur entreprise et en leur avenir individuel, le développement de leurs compétences ainsi que de la qualité et de la permanence du dialogue social.

C'est dans ce cadre stratégique que s'intègrent l'aménagement et la réduction du temps de travail.

1. Les principes généraux d'application de la loi pour La Poste

La mise en œuvre de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail (ARTT) permettra d'adapter les organisations pour mieux répondre aux besoins nouveaux de ses différents types de clientèles, et renforcer son efficacité dans ses missions de service public, comme dans ses activités soumises à la concurrence.

Cette mise en œuvre visera pour :

- Les clients : à améliorer la nature et la qualité des services rendus à tous les clients locaux et nationaux, par une meilleure prise en compte de leurs besoins tous les jours ouvrables de la semaine;
- Les postiers : à répondre à leurs attentes en termes d'équité, de conditions de travail et de régimes de travail, en privilégiant l'attribution de jours de repos supplémentaires et en élaborant des organisations du travail intercalant dans les cycles de travail des semaines de 4, 5 et 6 jours;
- La Poste : à renforcer sa compétitivité en assurant son développement en France et en Europe, dans le respect de son équilibre économique et financier;
- La collectivité nationale : à contribuer à la politique de lutte contre la précarité, par l'accroissement de l'emploi stable, et de développement de l'emploi des jeunes.

Le présent accord national précise les modalités de mise en œuvre de l'ARTT. Cet accord sera prolongé au niveau de chaque site de La Poste par la négociation d'accords locaux avec les représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

La négociation de ces accords sera favorisée par une concertation continue avec celles-ci tout au long des différentes phases du déroulement des projets locaux.

Les engagements pris dans cet accord feront l'objet d'un suivi avec les organisations syndicales.

2. Le champ d'application

21. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'organiser le temps de travail, conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui fixe la nouvelle durée légale du travail à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000.

22. Modalités d'application de l'accord

L'application de la loi à La Poste conduira à une réduction effective de la durée hebdomadaire moyenne de travail à 35 heures, pour l'ensemble des postiers dont la durée de travail est supérieure à la nouvelle durée légale.

Dès la conclusion du présent accord, la loi sera mise en œuvre progressivement à l'occasion d'une réorganisation de l'ensemble des services qui interviendra sur la durée de l'accord.

Elle aura aussi pour objectif de réduire le recours aux heures supplémentaires.

Pour les services dans lesquels la mise en place des 35 heures se fera après le 1^{er} janvier 2000, les agents bénéficieront d'une compensation pour les heures effectuées au-delà de la nouvelle durée légale.

Cette compensation entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2000 et sera attribuée aux agents à la date de réorganisation effective de leur service à 35 heures, sous forme de repos compensateurs de remplacement.

Ces repos se substitueront totalement, et obligatoirement, au paiement et aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées. Ils seront calculés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les agents contractuels de La Poste, ce repos compensateur de remplacement se cumule le cas échéant avec le repos compensateur obligatoire prévu par l'article L. 212-5-1 du Code du travail. Les conditions de mise en œuvre de ces dispositions et notamment, les modalités de prise des repos compensateurs obligatoires et de remplacement, seront fixées dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif aux modalités d'emploi des agents contractuels de La Poste (cf. 3.3.2).

23. Personnels concernés

Le présent accord s'appliquera à toutes les catégories de personnel : fonctionnaire et agent contractuel.

Les dispositions de principe relatives à la réduction de la durée de travail feront l'objet d'un examen par le Comité Technique Paritaire national avant leur mise en application.

Elles seront traduites dans les textes réglementaires régissant l'activité des personnels.

Toutes les dispositions d'ordre statutaire seront évoquées dans le cadre des instances compétentes.

3. L'évolution de l'emploi et la politique de recrutement

31. L'inflexion de la politique de l'emploi

La mise en œuvre de l'ARTT doit permettre à l'entreprise de poursuivre son adaptation à l'évolution de ses marchés et de ses missions de service public. En conséquence, les emplois liés à l'ARTT seront créés prioritairement dans les services en contact avec le public et les clients : guichets, distribution du courrier et des colis, forces commerciales. Ces créations favoriseront la mobilité géographique souhaitée par les agents.

Compte tenu de la volonté d'appliquer de façon effective la réduction de la durée du travail dans tous les services, une inflexion très forte de la politique d'emploi sera réalisée sur la durée de l'accord.

Cette politique résultera :

- des emplois créés suite à la mise en œuvre de l'ARTT;
- du renforcement des politiques volontaristes de développement de l'emploi stable et de l'emploi des jeunes;
- de la poursuite des actions de productivité.

32. La politique de recrutement

Compte tenu des perspectives actuelles de croissance, du développement des prestations et de la compétitivité escomptée des réorganisations, l'application de la loi à La Poste conduit à fixer un objectif de stabilisation du niveau global de l'emploi sur la période 1999/2000, au niveau atteint au 31 décembre 1997.

Ainsi, dans l'hypothèse de 20 000 sorties d'activité, un recrutement supplémentaire équivalent à 1 800 agents à temps complet (EUTC), par rapport au 18 200 annoncés par la Direction Générale le 10 décembre 1998, sera réalisé. C'est au total 20 000 agents à temps complet (EUTC) qui seront recrutés. Les Contrats d'Action et de Progrès de 1999 seront modifiés en conséquence, dès la signature de l'accord.

Des concours externes de recrutement de fonctionnaires seront mis en œuvre pour combler des postes de facteurs, cadres et cadres supérieurs. Les premiers concours de facteurs offrant au total 3 000 places seront organisés dès le premier trimestre 1999.

D'autres concours seront lancés sur la durée de l'accord, pour un nombre global de places au moins égal à celui des premiers concours. Ces recrutements viseront notamment à combler les emplois vacants non demandés à la mutation.

Les postes de niveau II.1 seront alimentés en priorité par la promotion interne et la mobilité.

L'accueil de jeunes en formation en alternance sera également fortement augmenté : 2 000 jeunes (dont une part conséquente de jeunes non diplômés), bénéficieront de ces formations et se verront proposer un emploi permanent à l'issue de leur formation à La Poste.

Cette politique de recrutement s'inscrit dans les objectifs économiques visés au § 5 du présent accord.

33. Les conditions d'emploi des agents contractuels à temps partiel

331. Les signataires affirment leur volonté de poursuivre la politique engagée en 1996 en faveur des agents contractuels, concernant notamment la classification des fonctions et la transformation des CDD en CDI, et poursuivie, en 1998, par un accord sur la promotion.

L'application de la loi va permettre de franchir une étape supplémentaire en recherchant une augmentation de la durée de travail de ces agents, avec la volonté de mieux les intégrer à l'entreprise.

En conséquence, lors de la mise en place de l'ARTT dans les établissements, la situation de chacun des agents contractuels

employés à temps partiel fera l'objet d'un examen systématique avec la volonté de développer la durée de travail des intéressés.

Le nombre de contrats à durée déterminée et le nombre d'avenants à ces contrats seront réduits, grâce à une meilleure prévision des besoins. Celle-ci permettra d'offrir à ces personnels une durée de travail plus importante.

Afin d'atteindre cet objectif, le nombre de contrats CDD et d'avenants sera diminué de 20 % d'ici fin 2000.

332. Un accord d'entreprise sera négocié avec les organisations syndicales pour définir les modalités d'emploi des agents contractuels.

Cet accord, qui devra être finalisé dans les trois mois suivant la signature de l'accord cadre, portera sur les points suivants :

- les conditions d'emploi des agents contractuels;
- les conditions de remboursement des frais de déplacement;
- la subrogation en cas de maladie, pour les agents à temps complet;
- la formation.

Concernant les conditions d'emploi des agents contractuels, le présent accord fixe les engagements suivants :

- les créations d'emploi résultant des réorganisations liées à l'ARTT seront affectées en priorité à l'augmentation de la durée d'utilisation des agents contractuels permanents à temps partiel;
- les CDI, de niveau ACC 12 et plus, verront leur durée de travail portée à 800 heures annuelles au minimum, afin d'assurer une couverture sociale à tous les intéressés. Cette mesure devra également être mise en œuvre pour les ACC 11 lorsque les conditions locales d'exploitation le permettront;
- 50 % au minimum, des agents contractuels en CDI, y compris les CDII, seront utilisés à temps complet.

333. Conformément à l'article 10 de la loi, les organisations du travail seront élaborées avec l'objectif de respecter le principe d'une interruption maximale quotidienne de 2 heures, pour les agents contractuels à temps partiel.

Toutefois, compte tenu des spécificités particulières d'exploitation de certains établissements, de la volonté de préserver la durée des contrats existants, et de l'engagement de développer la durée d'activité de ces agents, une extension de l'interruption quotidienne à 4 heures maximales est prévue.

Cette dérogation ne sera envisagée qu'après avoir exploré toutes les autres solutions. Elle ne sera possible qu'en contrepartie d'une augmentation de la durée de travail quotidienne, d'une demi-heure au moins, pour les agents concernés.

Un premier bilan de l'application de cette mesure, et notamment de son impact sur les contrats existants, sera effectué à la fin de l'année 1999.

334. La rémunération des agents contractuels à temps partiel est définie conformément à l'article 37 de la Convention Commune La Poste-France Télécom.

En application de cet article, la réduction de la durée légale du travail s'accompagnera du maintien des minima conventionnels et se traduira par une augmentation des salaires de base horaire. Cette augmentation prendra effet dès la mise en œuvre des 35 heures dans les services, et au plus tard le 1^{er} janvier 2000.

La rémunération de ces agents prendra en compte les dispositions de la deuxième loi sur les 35 heures.

4. L'organisation du temps de travail

41. La durée hebdomadaire de travail de référence

La durée de travail des postiers est réduite à 35 heures hebdomadaires en moyenne. Elle est calculée sur la moyenne des durées de travail des semaines composant un cycle. Elle prend en compte l'ensemble des éléments qui concourent à sa définition (notamment les jours de repos supplémentaires) ainsi que les sujétions particulières liées aux contraintes d'exploitation des services.

La durée hebdomadaire moyenne de référence des agents ne travaillant qu'en jour est de 35 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de référence des agents ne travaillant qu'en nuit est de 32 heures. Cette durée est appliquée aux différents régimes de travail de nuit, dont les 2 nuits sur 4.

Les dispositions de ce paragraphe ne peuvent amener à accroître la durée de travail actuelle des agents relevant de régimes de travail soumis à des contraintes de service particulières. Les conditions de travail de ces agents feront l'objet d'un examen particulier et d'une négociation complémentaire.

42. Les pauses réglementaires

La durée des pauses est comprise dans le temps de travail, sauf l'interruption méridienne de 45 minutes minimum consacrée au repas.

En application de l'article 5 de la loi, les pauses sont prises à l'intérieur des locaux de La Poste.

43. Le temps de travail des chefs d'établissement, des cadres, des cadres supérieurs, des chefs d'équipe et des commerciaux

431. Principes généraux

Les signataires affirment leur volonté d'amener la population concernée à travailler sur une base hebdomadaire moyenne de 35 heures. Cela sera possible notamment pour les chefs d'établissement des bureaux dans lesquels l'activité ne représente pas plus de 35 heures. Ces responsables proposeront des organisations renouvelées, fondées sur un nouvel équilibre entre temps libre et temps de travail.

La possibilité de travailler effectivement à 35 heures ne pourra être offerte à l'ensemble de la population dès la signature de l'accord car cette possibilité suppose une révision de l'organisation du travail de chacun.

Pour atteindre l'objectif d'une mise en place généralisée de régimes de travail à 35 heures pour ces responsables, les parties signataires conviennent d'engager une négociation permettant notamment :

- l'adaptation du niveau de l'encadrement aux besoins des établissements;
- la réactualisation des réflexions sur le contenu des activités et l'exercice des délégations de responsabilité de l'encadrement.

Cette négociation sera entreprise dès le premier trimestre 1999.

432. Dispositif transitoire

À compter de la date de réorganisation des sites, et dans le cas où le régime de travail des intéressés n'aura pu être réduit immédiatement à 35 heures, les signataires conviennent de créer pour la durée de l'accord, le dispositif transitoire suivant, à l'exclusion de toute autre mesure compensatrice au titre de l'ARTT :

- chefs d'établissement, cadres supérieurs, cadres⁽¹⁾, commerciaux⁽²⁾ : 11 jours de congés supplémentaires;
- chefs d'équipe⁽¹⁾ : 6 jours de congés supplémentaires.

Le nombre de jours de congés supplémentaires prévu par ce dispositif est annuel. Dans le cas de réorganisations réalisées en cours d'année, le nombre de jours à prendre en compte est calculé au prorata de la période comprise entre la date de réorganisation et la fin de l'année considérée.

Dans les sites réorganisés après le 1^{er} janvier 2000, ces responsables bénéficieront jusqu'à la date de réorganisation, du même système de compensation que celui prévu pour l'ensemble du personnel au paragraphe 22.

La prise de ces jours de congés supplémentaires ne sera pas cumulée avec les congés d'affaires.

Parallèlement au dispositif transitoire décrit ci-dessus, des expériences de mise en place d'organisations du travail sur la base de 4 jours seront menées dans des services administratifs et des services opérationnels.

À l'issue du présent accord, un bilan sera réalisé afin de définir les suites à donner au dispositif transitoire.

⁽¹⁾ Les responsables intéressés sont ceux qui animent des services dont l'organisation aura été ramenée à 35 heures.

⁽²⁾ Les commerciaux concernés par ces mesures spécifiques sont les vendeurs spécialisés des produits courrier, colis ou financiers, à l'exception des assistants commerciaux.

44. Les moyens de remplacement

L'application de la loi nécessitera la mise à niveau des moyens de remplacement permanents pour faire face aux absences, notamment celles provenant des jours de congés supplémentaires, et l'amélioration de leur gestion.

La méthode de calcul de ces moyens sera communiquée au niveau de chaque NOD.

45. Le Compte Épargne Temps

Les postiers pourront ouvrir un Compte Épargne Temps. Les modalités de fonctionnement de ce Compte Épargne Temps seront fixées dans le cadre d'un accord proposé aux organisations syndicales d'ici la fin du premier semestre 1999.

5. L'équilibre économique

51. Cadre général

L'équilibre économique du projet repose sur la capacité de La Poste à réaliser les objectifs de développement de son chiffre d'affaires tout en maîtrisant ses coûts, de manière à assurer une progression de la valeur ajoutée supérieure à celle de la masse salariale.

Afin de préserver cet équilibre et ses capacités d'investissement indispensables à la préparation de son avenir, donc à l'emploi de demain, La Poste poursuivra la mise en œuvre de sa politique de productivité, liée à la modernisation des équipements et à l'optimisation des organisations dans l'ensemble des services.

La Direction Générale réunira les organisations syndicales chaque année pour examiner les conditions de l'évolution économique et financière de l'entreprise, notamment des éléments précités, et décider des conséquences de leur évolution sur les différentes catégories de charges. La Direction Générale organisera la première réunion sur ce sujet au dernier trimestre 1999.

52. Moyens complémentaires

Le recours aux heures supplémentaires fera l'objet d'un examen systématique lors des réorganisations liées à l'ARTT, afin de limiter strictement celui-ci aux besoins conjoncturels.

Le montant global de ces moyens sera réduit de 10 % au minimum d'ici fin 2000. Cet objectif sera poursuivi au-delà de la durée de l'accord.

53. Complément Poste

La Direction Générale s'engage à consacrer une enveloppe globale de 30 MF à la revalorisation des compléments Poste pour la période 1998-2000. Cette revalorisation permettra de traiter les distorsions structurelles de certains niveaux. Les modalités de cette revalorisation seront négociées dans le cadre de l'accord salarial 1999.

54. Niveaux de compétence

La Direction Générale s'engage, suivant des modalités à négocier, à mettre en œuvre une promotion par niveau de compétence pour 5 500 agents, pour les niveaux I.2 vers I.3 et II.1 vers II.2.

Ces promotions s'ajouteront aux promotions fonctionnelles réalisées aux titres des EDA et des concours.

6. La conduite de la mise en œuvre du projet

Les signataires expriment la volonté de mettre en œuvre la loi dans les services dès la signature du présent accord. Cette mise en œuvre sera réalisée, établissement par établissement, à l'occasion de la réorganisation de l'ensemble des sites de La Poste, dans le cadre des orientations nationales définies dans cet accord.

L'élaboration des organisations fondées sur la nouvelle durée de travail et sur les objectifs généraux de l'entreprise, sera négociée au niveau de chaque site, selon la méthode de conduite du changement décrite en annexe n°1. Afin de favoriser la réussite de la mise en place de ce projet, tous les chefs d'établissement et responsables de sites seront formés à cette méthode.

Cette méthode est fondée sur :

- l'identification des besoins des clients, externes et internes, et des attentes des agents, comme points de départ de la réflexion sur les organisations;

- l'association effective des postiers à l'élaboration des nouvelles organisations;
- la négociation des nouveaux régimes de travail avec les organisations syndicales.

Le résultat des négociations locales sera consigné dans un projet d'accord proposé à la signature des organisations syndicales.

Le niveau de négociation et de contractualisation de ce projet d'accord est l'établissement, à l'exception des bureaux ATA, pour lesquels ce niveau est le groupement.

Ce texte d'accord sera présenté au CHSCT compétent, qui examinera notamment les dispositions relatives à l'organisation du travail et à l'aménagement des horaires et du temps de travail. Il sera applicable, après décision du directeur du NOD concerné, suite à l'avis du comité technique paritaire compétent.

7. Les thèmes de négociation complémentaires

Les signataires conviennent d'engager des réflexions et des négociations sur :

- les conséquences pour le personnel de la mise en œuvre de la politique concernant la publicité directe non adressée (1^{er} trimestre 1999);
- l'adaptation du niveau de l'encadrement aux besoins (1^{er} trimestre 1999);
- la réactualisation des réflexions sur le contenu des activités et l'exercice des délégations de responsabilité de l'encadrement (1^{er} trimestre 1999);
- les modalités de fonctionnement du Compte Epargne Temps (1^{er} trimestre 1999);
- les conditions d'emploi des agents contractuels (dès la signature de l'accord);
- les conditions de travail des agents travaillant en nuit (1^{er} semestre 1999).

8. Le contrôle et le suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi constituée des représentants de La Poste et des organisations syndicales signataires est créée pour effectuer le suivi des dispositions de l'accord national.

Cette commission se réunira au moins 2 fois par an, ou à la demande de deux syndicats signataires au moins. Elle fera le point sur les différents éléments

de cet accord et proposera les mesures correctrices qui pourraient s'avérer nécessaires. La liste des points sur lesquels portera le suivi de cet accord figure en annexe n° 2.

La première réunion de cette commission aura lieu avant la fin du premier semestre 1999.

Des commissions de suivi des dispositions de l'accord national sont également créées aux niveaux des NOD. Présidées par les directeurs compétents, ces commissions comprendront des représentants des organisations syndicales signataires de l'accord national.

Ces commissions se réuniront 2 fois par an, selon les mêmes modalités et avec des compétences de même nature que la commission nationale. Ces compétences seront toutefois appliquées au périmètre de responsabilités du NOD.

Des commissions de suivi des accords locaux sont constituées dans les sites dans lesquels un accord local a été signé. Présidées par les responsables des sites, elles seront composées des organisations syndicales signataires et seront compétentes sur le suivi de la mise en place des décisions prises dans le cadre de ces accords.

Un bilan de mise en place de l'accord national sera dressé par la commission nationale de suivi au dernier trimestre 2000.

9. La période de validité de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour les années 1999 et 2000, et s'achèvera le 31 décembre 2000.

Les dispositions, dont l'effet est limité dans le temps, cesseront de produire tout effet à l'expiration de la période de validité du présent accord.

ACCORD CADRE SUR LE DISPOSITIF
D'APPLICATION DE
L'AMENAGEMENT ET DE LA
REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL A LA POSTE

SIGNATURES

Fait à Boulogne Billancourt, le 17 février 1999

LE PRESIDENT

CLAUDE BOURMAUD

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération Syndicaliste Force Ouvrière
des Travailleurs des Postes
et des Télécommunications – FO

Jacques LEMERCIER

Fédération Démocratique Unifiée
des Travailleurs des Postes
et des Télécommunications – CFDT

Marie-Pierre LIBOUTET

Fédération CFTC des Postes
et des Télécommunications

Daniel RODRIGUEZ

Union des Syndicats des Cadres
CFE – CGE de La Poste
et de France Télécom

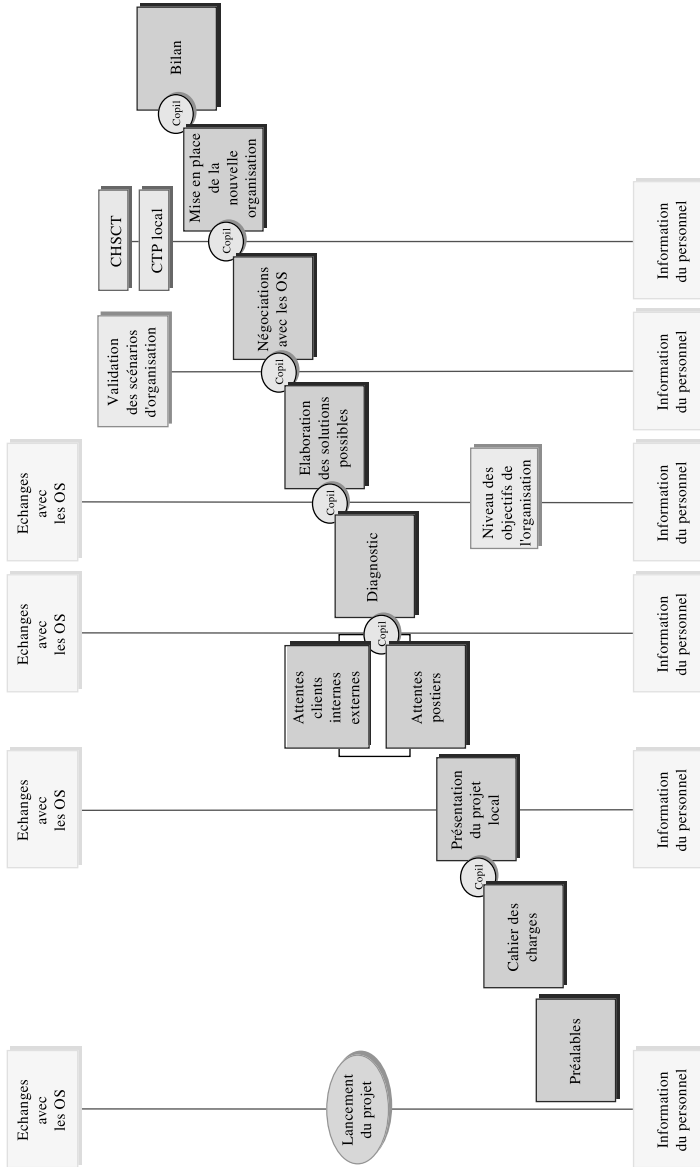
Jean-Luc CHAUSSAVOINE



ANNEXES

ANNEXE 1

LA METHODE DE CONDUITE DU CHANGEMENT APPLICABLE
POUR LE PASSAGE AUX 35 HEURES



ANNEXE 1 (suite)**La méthode de conduite du changement applicable
pour le passage aux 35 heures**

Étapes	Contenu
	<p>Lancement du projet</p> <p>Phase d'information sur le projet aux agents et aux organisations syndicales : principes de mise en œuvre, démarche, calendrier.</p>
1. Les préalables	<p>Destinée à connaître la situation initiale de l'établissement, cette phase consiste à définir clairement le cadre de référence : force de travail, régimes de travail, organigramme, données RH.</p>
2. Production du cahier des charges du projet local	<p>C'est le « contrat » entre le décideur (DLP/DGP/DOC...) et le chef de projet.</p> <p>Le cahier des charges définit la nature des objectifs du projet (sans en arrêter le niveau), les modalités de conduite du projet et prévoit l'élaboration d'un plan de concertation et de négociation sur le projet.</p>
3. Présentation du projet local	<p>Présentation du cahier des charges aux agents et réunion d'échanges avec les organisations syndicales.</p>
4. Les attentes des clients et des postiers	<p>✓ clients : identification des besoins clients internes et externes (Courrier, Colis et Grand Public) à partir de groupes de travail composés d'agents, complétés ensuite par une table ronde et/ou un questionnaire clients, selon la taille des établissements.</p>

ANNEXE 1 (suite)

✓ postiers : identification à partir d'entretiens individuels, conduits soit par l'encadrement du bureau, soit par la ligne RH :

⇒ des attentes des postiers concernant la mise en œuvre de l'ARTT ;

⇒ de leurs contraintes individuelles dans la perspective de nouveaux régimes de travail.

Ces attentes sont présentées aux agents et en réunion d'échanges aux organisations syndicales.

5. Le diagnostic

Construit à partir de chacune des attentes des clients et des postiers, il vise à obtenir une vision globale de l'établissement partagée par le personnel.

Il identifie les points forts et les points faibles, les dysfonctionnements et définit les axes d'amélioration.

Ces appréciations sont complétées par des mesures objectives à partir des outils de pilotage et de suivi des métiers.

C'est à la suite de ce diagnostic que sont fixés les niveaux des objectifs à atteindre.

Il est présenté aux agents et en réunion d'échanges aux organisations syndicales.

6. Recherche de solutions

À partir du diagnostic et des attentes exprimées par les clients et les postiers, cette phase vise à établir des solutions d'organisation répondant aux objectifs généraux et locaux du projet.

Plusieurs scénarios sont élaborés.

ANNEXE 1 (*suite et fin*)

	<p>Ces solutions sont validées en Comité de pilotage et les différents scénarios retenus, transmis pour validation.</p> <p>Plusieurs scénarios validés sont proposés à la négociation.</p>
<p>7. Négociation des solutions</p>	<p>Cette négociation a lieu avec les représentants désignés par les organisations syndicales. Elle s'effectue sur la base des scénarios validés et s'accompagne d'une information en parallèle des agents.</p> <p>Les solutions négociées sont présentées au CHSCT local compétent et au CTP local.</p>
<p>8. Mise en œuvre des solutions</p>	<p>Après passage en CTP local, la nouvelle organisation est mise en place dans l'établissement.</p>
<p>9. Évaluation du projet</p>	<p>Elle est réalisée quelques mois après la mise en œuvre, pour mesurer l'adéquation des solutions aux objectifs visés et définir, le cas échéant, des actions correctrices.</p>
<p>Mise en place d'une commission de suivi locale avec les organisations syndicales signataires.</p>	

ANNEXE 2**Les éléments de l'accord national examinés
par la commission nationale de suivi**

- Atteinte des objectifs de recrutement.
- Diminution du nombre de contrats CDD et d'avenants.
- Nombre d'augmentations de la durée d'emploi des CDI.
- Nombre de CDI dont la durée de travail est portée à 800 heures.
- Atteinte de l'objectif de 50 % de CDI à temps complet.
- Mise en œuvre de l'article 10 de la loi.
- Mise en œuvre des mesures relatives à l'encadrement.
- Mise en œuvre du CET.
- Atteinte de l'objectif concernant la réduction des moyens complémentaires.
- Mise en œuvre des mesures concernant le niveau de compétence.
- Respect des principes de négociation locale et de conduite du changement.