



DIRECTION DU RESEAU LOGISTIQUE COURRIER
ET DES OPERATIONS INTERNATIONALES

**ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA
TRANSFORMATION DE LA PLAQUE INTERNATIONALE**

ROISSY HUB ET ROISSY PIAC

LN CD fm



ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA TRANSFORMATION DE LA PLAQUE INTERNATIONALE - ROISSY HUB ET ROISSY PIAC

Entre les soussignés,

La Poste, prise en son établissement de la Direction du Réseau Logistique du Courrier, située 6 Rue François Bonvin, Paris 15^{ème} représentée par Monsieur Pascal MARTIN en sa qualité de Directeur de la Direction du Réseau Logistique et des Opérations Internationales,

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes représentées respectivement par :

M. / Mme dûment mandaté(e) par le syndicat CGT

M. / Mme dûment mandaté(e) par le syndicat SUD

M. / Mme *NOEL LUCKNER* dûment mandaté(e) par le syndicat FO

M. / Mme *LOUSSEAU Dominique* dûment mandaté(e) par le syndicat CFDT

d'autre part,

il est convenu ce qui suit, étant précisé que le projet de texte sera soumis à l'information - consultation du CT de la DRLOI du 12 avril 2018

LN *AD* *PM*



PREAMBULE

Le trafic sur la zone aéroportuaire de Roissy et sur les deux établissements postaux de la DRLOI, Roissy Hub et Roissy PIAC, connaît une situation contrastée :

- En 2016, le courrier import enregistre une baisse des volumes de 6 % par rapport à l'année précédente alors que les petits paquets (PPI) enregistrent dans le même temps une augmentation de 46% ;
- Même tendance sur l'export avec -3 % de volume courrier export ;
- Le volume des PPI était de 50 000 objets par jour en 2013, il s'approchait des 400 000 en 2016 et serait de l'ordre de 1 000 000 en 2021 (chiffre multiplié par 20 entre 2013 et 2021) ;
- Par ailleurs, sur la même période 2017-2021, le volume des petits paquets export devrait être multiplié par 2,5.

De plus, l'activité export s'oriente de plus en plus vers des opérations sur mesure requérant de la place et de l'expertise.

Ce contexte implique une refonte du schéma directeur international et une transformation des deux établissements de Roissy afin :

- De capter la croissance des volumes de marchandises à l'import et à l'export en adaptant notre outil industriel ;
- d'améliorer les conditions et l'environnement de travail des postiers ;
- d'assurer une rentabilité durable de l'activité internationale ;
- de garantir la satisfaction client et la qualité de service associée (maîtrise du coût de traitement unitaire).

En conséquence, il était nécessaire de bâtir un process robuste et adapté sur la plaque internationale et le 7 juillet a été annoncé en CDSP le maintien de Roissy Hub et Roissy PIAC sur la zone aéroportuaire de Roissy. L'établissement de Roissy Hub va se transformer en site de traitement export et le site de Roissy PIAC en site de traitement import à horizon 2021. Une première étape de 2017 à 2019 consiste à configurer la PIAC en un site import.

Le projet sera mené dans le respect de la méthode de conduite du changement en vigueur à La Poste et en concertation avec les partenaires sociaux dans un souci de dialogue social permanent.

Une attention particulière sera portée sur tous les équipements et process visant à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail. Une partie des investissements sera exclusivement dédiée à cette dimension. Par ailleurs, la présence d'une équipe santé et Sécurité au Travail structurée et organisée sur le site de Roissy Hub et Roissy PIAC permettra d'assurer la prise en compte des conditions de travail dans la définition des postes de travail.

Ce projet sera conduit en s'appuyant sur la qualité et le professionnalisme des équipes de Roissy.

Le présent accord d'accompagnement a pour objet de définir les mesures d'accompagnement des personnels concernés par cette première étape. Chaque postier concerné bénéficiera d'un accompagnement personnalisé.

Cet accord s'inscrit dans le respect de l'accord « Un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015.

LN Im CD



1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS.

1.1. LES PERSONNELS CONCERNES

Ce dispositif concerne tous les agents fonctionnaires et salariés des classes I à IV rattachés administrativement à Roissy Hub (Cargo 9 et Cargo 8) et Roissy PIAC et concernés par les transferts de flux.

Les droits des agents seront étudiés pour ceux qui seront présents et en activité à la date d'ouverture des droits :

- Date d'ouverture des droits pour chaque transfert : 6 mois avant la date d'annonce en CDSP des différents transferts d'activité
- Date de fermeture des droits pour chaque transfert : 6 mois après la date du transfert d'activité

Exemple : lors de la CDSP du 24 janvier 2018, ont été annoncés les transferts du 1^{er} semestre 2018 au 14 mai et 25 juin 2018. Ainsi

- les agents concernés par un transfert de flux au 14 mai 2018 sont couverts par le plan d'accompagnement du 24 juillet 2017 au 14 novembre 2018 ;
- les agents concernés par un transfert de flux au 25 juin 2018 sont couverts par le plan d'accompagnement du 24 juillet 2017 au 25 décembre 2018

1.2. CREATION D'UNE EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Une équipe pluridisciplinaire est constituée afin de renforcer l'accompagnement de toutes les situations individuelles.

Chaque agent peut se rapprocher de son manager mais aussi :

- des Responsables RH des établissements
- des Conseillers en évolution Professionnelle
- des Assistantes sociales
- de l'Animateur de prévention
- du Médecin du Travail

1.3. Dispositions communes à l'ensemble du projet

Le plan d'accompagnement vise à permettre à toutes les personnes concernées de suivre leur activité transférée avec les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction dans les meilleures conditions ou de développer un projet professionnel alternatif en prenant en considération les efforts consentis au regard de leur vie professionnelle et sociale.

La liste du personnel concerné par chaque transfert d'activité sera établie nominativement au niveau local et sur la base de l'activité principale (plus de 50% de l'activité quotidienne réelle). Les cas litigieux seront réglés par une commission de médiation locale ouverte à tous les syndicats représentatifs. Elle se tiendra à compter de la signature de l'accord et avant chaque transfert d'activité. Dans le cas où la médiation n'aboutirait pas, la commission de suivi de l'accord se réunira.

Dans le cadre des modalités d'accompagnement, chaque agent bénéficiera d'un accompagnement selon les modalités suivantes :

LN Pm 05



- pour tous les agents concernés par le projet : un entretien d'écoute conduit par le RRH ou le Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)
- pour les agents dont l'activité est transférée hors de la DRLOI vers une PIC de l'Ile-de-France : ils bénéficieront en plus de l'entretien d'écoute d'un recueil de vœux définitif qui sera mené par le RRH ou le CEP afin de confirmer, ou non, leur choix de mobilité.

En outre, les personnes qui ne sont pas directement impactées par le projet mais qui souhaiteraient rejoindre la PIC de Paris Nord Gonesse ou la PIC de Paris Sud Wissous doivent se signaler. Elles seront reçues en entretien d'écoute. Leur souhait sera identifié comme naturellement prioritaire pour combler les postes vacants transférés vers ces 2 PICs. Elles pourront, en cas de mobilité vers l'un de ces établissements durant la période d'ouverture des droits pour chaque transfert, percevoir les indemnités prévues au présent plan d'accompagnement.

Une permanence du CEP/RRH sera mise en place au sein de chaque établissement afin de permettre à chaque personne concernée d'être écoutée et orientée dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement et de son projet professionnel.

Chaque projet professionnel sera étudié et fera l'objet d'un retour vers l'agent sur sa faisabilité, son avancée.

Une permanence de l'assistante sociale à intervalle régulier sera également mise en place.

Le plan de formation associé sera construit selon deux axes :

- formation collective dans le cadre de l'adaptation au poste de travail ;
- formation individualisée calée avec le projet professionnel de l'agent et validé par le conseiller en évolution professionnelle

1.4. UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre auprès des agents à aptitudes restreintes ou en situation de handicap ; celui-ci sera conforme à l'accord du 26 mai 2015 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap prolongé par avenant du 13 décembre 2017 et au BRH du 1er décembre 2017 relatif au maintien dans l'emploi des postiers concernés par des aptitudes restreintes ou une inaptitude.

Le médecin du travail sera sollicité afin d'assurer l'adéquation du poste avec les aptitudes de l'agent. Ce poste sera validé en CRME et reconnu sur la plaque internationale.

Les personnes éloignées du service (disponibilité, arrêt long...) seront informées du projet et de son évolution par le service RH de l'établissement. Les modalités de communication seront mises en place au cas par cas : courrier, appel téléphonique... Ils pourront, le cas échéant, réaliser l'entretien d'écoute.

1.5. LA BOURSE D'EMPLOIS MULTI METIERS

La Bourse d'emploi permet d'offrir à tous les postiers une meilleure visibilité sur les postes à pourvoir, au niveau national et l'accès en ligne à toutes les offres d'emploi. Toutes les offres de poste des métiers seront, bien entendu, diffusées par le biais de la Bourse d'emploi.

Mais cet outil permet aussi de développer la mobilité et faciliter les passerelles entre tous les Métiers. Ainsi, une personne en réorientation aura la visibilité des postes à pourvoir pour l'ensemble des métiers sur tout le territoire.

La Bourse d'Emploi multi Métiers est l'occasion pour chaque personne de prendre l'initiative de sa mobilité et de construire sa trajectoire professionnelle, en adéquation avec les besoins de

LN
Bm



l'Entreprise. La mobilité est alors une opportunité, qui permet de concilier l'offre et la demande, tout en donnant les moyens à chacun d'être acteur de son parcours de carrière.

Les conseillers en évolution professionnelle pourront orienter, le cas échéant, les agents vers les Espaces Mobilité Groupe (EMG). Les EMG accompagnent les projets professionnels au niveau du Groupe et notamment pour faciliter les passerelles entre les branches. Ils proposent également des ateliers collectifs : CV, lettre de motivation, préparation aux entretiens de recrutement, connaissance des métiers du Groupe...

1.6. DUREE DE SEJOUR MINIMUM

Une durée de séjour minimum de 12 mois sur le nouveau poste est requise pour toutes les mobilités citées dans le présent accord (article 2).

2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL

2.1. LES TRANSFERTS D'ACTIVITE ENTRE ROISSY HUB ET ROISSY PIAC

Cet article concerne

- le personnel de Roissy Hub dont l'activité est transférée sur Roissy PIAC
- le personnel de Roissy PIAC dont l'activité est transférée sur Roissy Hub

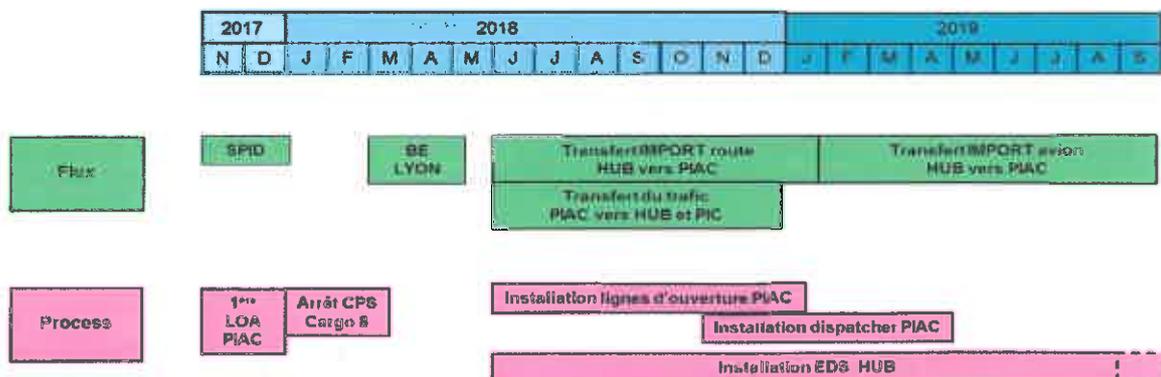
2.1.1. Suivi de l'activité

Les personnes dont l'activité est transférée doivent suivre leur activité exceptée dans deux hypothèses :

- si à l'issue de chaque transfert d'activité, il reste des postes à combler sur l'établissement de destination du flux, ces postes seront comblés par appel à candidature. Une priorité absolue sera donnée aux agents de l'établissement dans lequel ces postes sont disponibles. Le recrutement sera fait par le directeur d'établissement selon des modalités définies localement avec les organisations syndicales au sein de la commission de médiation locale.
- Si elles ont réalisé un projet professionnel alternatif avant le transfert

Si elles suivent leur activité, elles recevront une notification mentionnant leur nouveau lieu de travail.

Les transferts des flux Export et Import vont s'effectuer par vague sur plusieurs mois :



LN Pm OD



Il est donc nécessaire de déterminer à quel moment le personnel positionné sur ces flux sera amené à basculer.

L'ordre de priorité pour les transferts sera déterminé en fonction de l'ancienneté dans chaque établissement. Dans l'hypothèse où plusieurs agents auraient le même niveau de priorité, le choix s'effectuera sur la base de l'ancienneté administrative à La Poste. Les postiers qui détiendront l'ancienneté la plus faible sur l'établissement suivront l'activité transférée en premier.

2.1.2 L'accompagnement financier

Les indemnités sont exprimées en montant brut et sont imposables.

A. Transfert d'activité

- Modification de l'environnement et des conditions de travail

Le transfert d'activité sur Roissy Hub ou sur Roissy PIAC n'ouvre pas droit à une indemnité géographique, ni à une indemnité fonctionnelle, les agents conservant la même fonction.

Toutefois, à titre exceptionnel, et afin de tenir compte de l'évolution de l'environnement et des conditions de travail, les agents qui à l'occasion de leur transfert connaîtront une modification significative de leurs heures de prise et/ou de fin de service (écart d'une heure entre la prise ou fin de service antérieure et la nouvelle) pourront bénéficier d'une indemnité de 500€.

Les agents qui à l'occasion de leur transfert connaîtront une modification plus importante de leur régime de travail (augmentation du nombre moyen de vacances sur une semaine, du nombre de samedi ou dimanche travaillés...) pourront bénéficier d'une indemnité de 1300€.

Les deux primes ne sont pas cumulables.

- Contribution à la montée en charge

Une prime exceptionnelle de contribution à la montée en charge et d'un montant de 700€ sera versée aux agents qui suivront leur activité transférée.

Elle sera payée en deux fois :

- Après le transfert effectif : 400€
- 6 mois après le transfert et sous réserve d'avoir suivi les formations prescrites à la tenue de l'activité, soit 2 jours de formation par agent sur une année glissante : 300 €

Cette prime est cumulable avec la prime de modification de l'environnement et des conditions de travail.

B. Projet professionnel alternatif

Les agents impactés par le transfert et qui ne suivront pas leur activité transférée dans l'hypothèse où leur projet professionnel aura abouti avant le transfert pourront prétendre aux éventuelles indemnités géographiques et fonctionnelles.

- **Indemnité de mobilité géographique** (référence BRH 2015-0096 du 13 avril 2015)

L'indemnité de mobilité géographique prend en compte les contraintes nouvelles de trajet du postier ou le changement de résidence familiale.

LN a fm



❖ Sans changement de domicile familial

Mobilité géographique sans changement de domicile, ni double logement et avec allongement du trajet aller ou retour domicile - travail	Montant
> ou = à 5 km ou 10 mn et < 10 km ou 15 mn	1000€
> ou = à 10 km ou 15 mn et < 15 km ou 30 mn	1500€
> ou = à 15 km ou 30 mn et < 30 km et 45 mn	2500€
> ou = à 30 km ou 45 mn	4000€

La méthode de calcul d'ouverture des droits consiste à calculer l'allongement quotidien sur la base d'un trajet domicile-travail aller ou retour. La référence qui servira au calcul de cet allongement sera celle du site Internet « viamichelin.fr » par l'itinéraire le plus court en km sans péage, pour les agents utilisant leur véhicule personnel ou sur le site « vianavigo » pour les agents utilisant les transports en commun. Le mode de calcul le plus favorable à l'agent étant retenu (distance ou temps).

❖ Avec changement de domicile familial

Dans le cas d'une mobilité géographique avec changement de domicile familial lié à la réorientation et causé par l'allongement des durées de trajet aller ou retour supérieur à 50 kilomètres et à 1h30 : 6000€ + 1200€ par enfant à charge avec un plafond de 12 000€.

Cette dernière indemnité est cumulable avec le dispositif d'accompagnement du déménagement en cas de mobilité professionnelle selon les termes du BRH 2015 - 0097 du 13 avril 2015 :

- Prise en charge des jours de déménagement ;
- Prestations de déménagement financées par La Poste

▪ **Indemnité de mobilité fonctionnelle**

Les agents qui ne suivront pas leur activité transférée pourront prétendre à une éventuelle indemnité de mobilité fonctionnelle.

Par mobilité fonctionnelle, il faut entendre une affectation dans une fonction différente de la fonction initiale, même s'il s'agit de la même filière professionnelle. Il n'y a pas d'indemnité en cas de mobilité vers la même fonction.

Type de mobilité	Montant
Mobilité vers PDC - PPDC - Etablissements transport : métier en contact avec le public	4000€
Mobilité vers le Réseau	4000€
Mobilité vers PDC - PPDC hors métiers en contact avec le public + CNAP, Bonneuil PFL, PFC... (y compris encadrant)	3000€

▪ **Passage de nuit en jour**

En application de l'accord du 8 juin 2007 relatif au travail de nuit, les agents passant d'un régime de nuit à un régime de jour pourront bénéficier d'une prime exceptionnelle et unique de 2500€. Cette prime est majorée de 500€ dans le cadre de l'évolution du schéma industriel. Ils ne peuvent y prétendre qu'une fois au cours de leur carrière.

LN fm 00



▪ **Maintien des heures de nuit**

Les postiers qui bénéficiaient de l'indemnité horaire pour travail de nuit bénéficient, s'ils passent en service de jour, du maintien à taux plein pendant 18 mois et à 50% pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail normal de nuit qui leur étaient antérieurement allouées. Le bénéfice de ces indemnités prend fin au bout de deux ans ou dès que le postier reprend un travail de nuit.

▪ **Autres mesures**

Les mesures prévues au BRH 2015-0096 du 13 avril 2015 sont ouvertes sous réserve que les agents respectent les conditions d'octroi :

- Aide au financement du permis de conduire catégorie B
- Remboursement des frais annexes au changement de résidence familiale ou en cas de mobilité géographique sans changement de domicile familial mais avec nécessité d'un double logement
- Indemnité pour perte d'emploi du conjoint
- Indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté
- Prime d'aide à la recherche d'emploi du conjoint

LN ^{ca} fm



2.2. LES TRANSFERTS D'ACTIVITE DE LA PLAQUE INTERNATIONALE VERS LES AUTRES PIC ILE-DE-FRANCE

Cet article concerne le personnel de Roissy Hub et de Roissy PIAC dont l'activité est transférée sur d'autres PICs de l'Ile-de-France.

2.2.1. Suivi d'activité et offres de postes

Les agents dont l'activité est transférée sur une PIC de la région parisienne sont prioritaires pour suivre leur activité transférée.

Ces agents bénéficieront de 3 propositions de poste correspondant au projet professionnel de l'agent et selon les besoins de l'entreprise. La première proposition de poste se fera sur le site de destination de leur activité. Les deux autres seront faites au sein de la DRLOI sur la plaque internationale de Roissy en fonction des besoins des établissements.

Les propositions de poste seront faites en priorité par lettre simple remise en main propre contre décharge et par défaut par lettre recommandée avec AR

Les agents disposeront d'un délai d'un mois à partir de la première présentation du courrier pour indiquer s'ils acceptent ou non la proposition faite. A défaut de réponse dans ce délai la proposition sera considérée comme acceptée.

Si l'agent a répondu négativement avant la fin du délai de réponse, une nouvelle proposition pourra lui être faite sans attendre le délai d'un mois.

Afin de proposer en priorité les postes vacants aux agents, les propositions pourront être faites sans attendre la fin du délai de réponse dans l'hypothèse où cette proposition correspondrait davantage aux souhaits de l'agent. Toutes les propositions seront numérotées.

En cas de refus répété de propositions de poste, l'agent sera reçu en entretien par le responsable RH du centre pour échanger sur sa situation avant la 3^{ème} proposition.

De façon exceptionnelle, et conformément au BRH 2015-0096 du 13 avril 2015, des distorsions fonctionnelles sur un poste de niveau de classification inférieur ou supérieur à celui correspondant au grade de l'intéressé (fonctionnaire) ou à celui de la fonction précédemment exercée (contractuels) pourront être envisagées pour une durée maximale de 2 ans dans le souci de rechercher toutes les solutions possibles de réorientation pouvant répondre aux besoins de l'agent et de La Poste.

En cas de distorsion sur un niveau de fonction supérieur, le NOD s'engage à accompagner le postier dans la régularisation de sa situation dans un délai de deux ans.

En cas de distorsion sur un niveau de fonction inférieur, le postier bénéficie du maintien de sa rémunération annuelle nette et d'un plan d'actions individuel.

Pour les personnes à aptitudes réduites, les propositions de poste seront conformes à leurs aptitudes. La proposition de poste sera validée par le médecin du travail. Tous les moyens seront mis en œuvre, notamment la combinaison d'activités ou la mise en place de matériel adapté, pour assurer la réorientation du personnel à aptitudes réduites.

2.2.2. La gestion des agents non reclassés après le transfert de leur activité

Si l'agent n'a pas reçu les 3 propositions de poste avant le transfert de son activité, il restera affecté dans son établissement pour effectuer des activités transitoires ou il sera mis à disposition d'une autre entité de la DRLOI en accord avec l'agent.

LN



Si l'agent a refusé les 3 propositions de poste telles que prévues dans le présent accord, les textes en vigueur dans la convention commune et les textes régissant la fonction publique seront appliqués :

- Les agents fonctionnaires et agents contractuels de droit public seront mutés dans l'intérêt du service dans l'un des établissements de la DRLOI ;
- Les salariés de droit privé se verront appliquer les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail

2.2.3. L'accompagnement financier

Les indemnités sont exprimées en montant brut et sont imposables.

- **Indemnité de mobilité géographique** (référence BRH 2015-0096 du 13 avril 2015)

L'indemnité de mobilité géographique prend en compte les contraintes nouvelles de trajet du postier ou le changement de résidence familiale.

- ❖ Sans changement de domicile familial

Mobilité géographique sans changement de domicile, ni double logement et avec allongement du trajet aller ou retour domicile - travail	Montant
> ou = à 5 km ou 10 mn et < 10 km ou 15 mn	1000€
> ou = à 10 km ou 15 mn et < 15 km ou 30 mn	1500€
> ou = à 15 km ou 30 mn et < 30 km et 45 mn	2500€
> ou = à 30 km ou 45 mn	4000€

La méthode de calcul d'ouverture des droits consiste à calculer l'allongement quotidien sur la base d'un trajet domicile-travail aller ou retour. La référence qui servira au calcul de cet allongement sera celle du site Internet « viamichelin.fr » par l'itinéraire le plus court en km sans péage, pour les agents utilisant leur véhicule personnel ou sur le site « vianavigo » pour les agents utilisant les transports en commun. Le mode de calcul le plus favorable à l'agent étant retenu (distance ou temps).

- ❖ Avec changement de domicile familial

Dans le cas d'une mobilité géographique avec changement de domicile familial lié à la réorientation et causé par l'allongement des durées de trajet aller ou retour supérieur à 50 kilomètres et à 1h30 : 6000€ + 1200€ par enfant à charge avec un plafond de 12 000€.

Cette dernière indemnité est cumulable avec le dispositif d'accompagnement du déménagement en cas de mobilité professionnelle selon les termes du BRH 2015 - 0097 du 13 avril 2015 :

- Prise en charge des jours de déménagement ;
 - Prestations de déménagement financées par La Poste
- **Modification de l'environnement et des conditions de travail pour les agents qui suivent leur activité sur le site de destination – PIC IDF**

Les agents qui suivront leur activité sur la PIC de destination pourront prétendre à une indemnité spécifique visant à compenser les modifications liées à l'environnement de travail,

LN^{CO} fm



aux modifications des régimes de travail et aux éventuelles impacts en terme d'équilibre vie privée – vie professionnelle :

- les agents qui à l'occasion du transfert connaîtront une modification significative de leurs heures de prise et/ou de fin de service (écart d'une heure entre la prise ou fin de service antérieure et la nouvelle) pourront bénéficier d'une indemnité de 500€.
- Les agents qui à l'occasion de leur transfert connaîtront une modification plus importante de leur régime de travail (augmentation du nombre moyen de vacations sur une semaine, du nombre de samedi ou dimanche travaillés...) pourront bénéficier d'une indemnité de 1300€.

Les deux primes ne sont pas cumulables.

- Contribution à la montée en charge

Une prime exceptionnelle de contribution à la montée en charge et d'un montant de 400€ sera versée aux agents qui auront suivi leur activité transférée.

Cette prime leur sera payée 6 mois après le transfert et sous réserve d'avoir suivi les formations prescrites à la tenue de l'activité : 2 jours de formation par agent

Cette prime est cumulable avec la prime de modification de l'environnement et des conditions de travail.

- **Indemnité de mobilité fonctionnelle**

Les agents qui ne suivront pas leur activité transférée pourront prétendre à une éventuelle indemnité de mobilité fonctionnelle.

Par mobilité fonctionnelle, il faut entendre une affectation dans une fonction différente de la fonction initiale, même s'il s'agit de la même filière professionnelle.

Il n'y a pas d'indemnité en cas de mobilité vers la même fonction.

Type de mobilité	Montant
Mobilité vers PDC – PPDC – Etablissements transport : métier en contact avec le public	4000€
Mobilité vers le Réseau	4000€
Mobilité vers PDC – PPDC hors métiers en contact avec le public + CNAP, Bonneuil PFL, PFC... (y compris encadrant)	3000€

- **Passage de nuit en jour**

En application de l'accord du 8 juin 2007 relatif au travail de nuit, les agents passant d'un régime de nuit à un régime de jour pourront bénéficier d'une prime exceptionnelle et unique de 2500€. Cette prime est majorée de 500€ dans le cadre de l'évolution du schéma industriel. Ils ne peuvent y prétendre qu'une fois au cours de leur carrière.

- **Maintien des heures de nuit**

Les postiers qui bénéficiaient de l'indemnité horaire pour travail de nuit bénéficient, s'ils passent en service de jour, du maintien à taux plein pendant 18 mois et à 50% pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail normal de nuit qui leur étaient antérieurement allouées. Le bénéfice de ces indemnités prend fin au bout de deux ans ou dès que le postier reprend un travail de nuit.

LN
C7
Pm



▪ **Autres mesures**

Les mesures prévues au BRH 2015-0096 du 13 avril 2015 sont ouvertes sous réserve que les agents respectent les conditions d'octroi :

- Aide au financement du permis de conduire catégorie B
- Remboursement des frais annexes au changement de résidence familiale ou en cas de mobilité géographique sans changement de domicile familial mais avec nécessité d'un double logement
- Indemnité pour perte d'emploi du conjoint
- Indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté
- Prime d'aide à la recherche d'emploi du conjoint

2.3 Règles de cumul

Les indemnités peuvent être attribuées, dans le respect des règles de cumul prévues par le BRH 2015- 0096 du 13 avril 2015.

3. DISPOSITIF D'INFORMATION

L'information des agents sur le projet et son évolution mais aussi les opportunités d'évolution professionnelle sont un élément essentiel pour sa réussite. C'est pourquoi, il est prévu un dispositif d'information qui comprend :

- Des ETC
- Des supports généralistes ou spécifiques :
 - Flash Info, le journal du projet...
 - 3 minutes de comm
- Des affichages spécifiques concernant le projet et les offres de postes
- Des visites de sites : PIC Paris Nord Gonesse, PIC Paris Sud Wissous, Roissy Hub, Roissy PIAC

4. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD, REVISION

Le présent accord, s'appliquera à compter de la date de sa signature, sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire et jusqu'au 31 décembre 2019.

L'accord cessera de produire tout effet à son terme, soit le 31 décembre 2019.

La signature du présent accord vaudra notification auprès des signataires. En revanche, pour les organisations syndicales non-signataires, le présent accord leur sera notifié par courrier recommandé avec accusé de réception, étant précisé que le délai d'opposition commencera à courir à compter de la première présentation de ce courrier.

Pendant sa durée de validité, cet accord pourra être révisé pour tout ou partie, conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 et suivants du Code du Travail. La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

LN

pm



Le niveau de représentativité des organisations professionnelles retenu pour cet accord est le niveau du NOD de la DRL suite aux élections professionnelles de décembre 2014.

5. COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi de l'application de l'accord sera mise en place à l'issue de la signature du présent accord.

Composée de représentants de La Poste et de 2 représentants par organisation professionnelle signataire du présent accord, elle se réunira à la demande motivée d'une des parties signataires et en tout état de cause au moins une fois par semestre.

6. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le accord sera déposé après l'expiration du délai d'opposition, par la DRLOI auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, et en un exemplaire original auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 avril 2018

Pour la Poste

Le Directeur de la DRLOI

Pascal MARTIN



Pour les organisations syndicales

Pour la CGT

Pour SUD

Pour FO

NOEL LOCKNER


Pour la CFDT


Coussere Dominique