

**ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
DANS LE CADRE DE LA REORIENTATION DES PERSONNELS DE PARIS
CHAROLAIS PF TGV**

MG
oh M BB 2-5

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	4
1. Le dispositif d'accompagnement des personnels	5
1.1 Les personnels concernés	5
1.2 Dispositions communes à l'ensemble du projet	5
1.2.1 Un accompagnement personnalisé	6
1.2.2 Accompagnement des agents du REFLEX	6
1.2.3 La formation	7
1.2.4 La période de professionnalisation	7
1.2.5 Les offres de postes sur le Hub de Bonneuil	8
1.2.5.1 Les offres de postes des personnes en évolution professionnelle	9
1.2.5.2 Modalités de comblement des postes sur le Hub de Bonneuil	9
1.2.6 La Bourse d'emploi multi métiers	10
1.2.7 Gestion des situations transitoires	10
1.3 Les mesures d'accompagnement financier et social	11
1.3.1 L'accompagnement financier	11
1.3.2 Les mesures d'âge dans le cadre de la réglementation postale	14
1.3.3 Mesures complémentaires	14
1.3.3.1 Aides à la recherche d'un logement	14
1.3.3.2 Transport en commun	15
1.3.3.3 Permis de conduire	15
1.3.3.4 Les départs volontaires pour les salariés	15
1.3.3.5 Le principe de substitution	17
1.3.3.6 L'aide à la création d'entreprise	17
2. Dispositif d'information	18
3. Entrée en vigueur, durée de l'accord, révision, dénonciation	18
4. Commission de suivi	19
5. Formalités de dépôt et de publicité	19

ML
ML
ML
ML
ML
BB

Accord sur l'accompagnement social Paris Charolais PF TGV

Entre les soussignés,

La Poste, prise en son établissement de la Direction du Réseau Logistique du Courrier, situé 2 Boulevard Newton à Champs sur Marne, représentée par Monsieur Bernard BARBERIS en sa qualité de Directeur de Paris Charolais,

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes représentées respectivement par :

Monsieur <i>HAKANZA HAZIUTU</i>	dûment mandaté(e) par le syndicat CFDT
Monsieur <i>Boboy Marcelo</i>	dûment mandaté(e) par le syndicat CGT
Monsieur <i>LAFFW' Rickèle</i>	dûment mandaté(e) par le syndicat FO
Monsieur <i>Bouchtaoui Dideric</i>	dûment mandaté(e) par le syndicat SUD

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 DRL du 11 avril 2014.

suiv

Bb

MG

RL

PREAMBULE

La SNCF prévoit de moderniser son site actuel de la Gare de Lyon et a signifié à La Poste, sur son site de Paris Charolais, sa volonté de ne plus renouveler le bail dont celle-ci bénéficiait, ce dernier arrivant à échéance le 31 décembre 2013.

Il a été convenu que l'établissement de Paris Charolais pourrait rester dans ses locaux jusqu'au 31 décembre 2014.

Dans ce contexte, les activités du site actuel de Paris Charolais sont transférées vers un nouveau Hub multimodal sur l'emprise du port de Bonneuil sur Marne. Ce Hub sera adapté aux évolutions futures de la stratégie du Courrier.

Le présent accord d'accompagnement social a pour objet de présenter les mesures d'accompagnement des personnels dans leur évolution professionnelle vers le Hub de Bonneuil ou vers tout autre type de mobilité.

Faciliter et valoriser la mobilité des personnels suppose :

- Le reclassement au sein du Groupe La Poste des personnes concernées, selon les modalités prévues dans le présent dispositif,
- La prise en considération de la vie personnelle,
- L'acquisition de nouvelles compétences par un fort investissement en formation,
- L'accompagnement spécifique des agents présentant un handicap ou avec aptitude réduite,
- La valorisation des métiers et des perspectives de carrière,

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

Chaque agent peut se rapprocher de son manager mais aussi de :

- La Responsable RH de l'établissement
- Le Conseiller mobilité
- Le Chef de file RH Projet
- L'Assistante sociale
- L'animateur de prévention
- Le Médecin du travail

Il est précisé que cet accord ne vaudra pas acceptation de la stratégie globale de l'entreprise par les organisations signataires.

MG
ML
DWS
BB

1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS.

1.1. Les personnels concernés.

Les personnels concernés par le présent accord sont l'ensemble des agents, fonctionnaires, salariés permanents et contractuels de droit public de l'établissement de Paris Charolais Transbordement.

Afin de pouvoir bénéficier des dispositifs du présent accord tout agent bénéficie d'une labellisation individuelle. Un accompagnement individualisé est mis en place.

La durée de la labellisation s'étend à compter de la date de l'annonce du projet, soit le 28 novembre 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015.

Une labellisation individuelle pourra être accordée à des personnes affectées sur des postes non directement impactés. Il est toutefois impératif que la personne non impactée qui bénéficie du label individuel libère son poste de façon définitive pour permettre le reclassement d'une personne directement impactée par le projet. Dans ce cadre, ces labellisations devront être soumises à la validation préalable de la DRH de la DRL avant mise en œuvre.

Une action sera menée afin de faciliter le reclassement du personnel hôtelier du RIE de Paris Charolais, bien que non concerné par le présent accord. Des contacts seront pris avec les gérants du RIE et la DNAS afin d'effectuer un suivi des situations individuelles.

1.2. Dispositions communes à l'ensemble du projet

Le plan d'accompagnement vise à permettre à toutes les personnes concernées d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs nouvelles fonctions dans les meilleures conditions et de prendre en considération les efforts consentis au regard de leur vie professionnelle et sociale.

Une permanence du conseiller mobilité/RRH sera mise en place au sein de l'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.

Cette mission sera accompagnée d'une permanence de l'assistante sociale à intervalle régulier afin de garantir une écoute de l'ensemble des agents souhaitant la rencontrer.

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

- Au moins un entretien managérial
- Autant d'entretiens que nécessaire soit avec son manager, soit avec le responsable RH de l'établissement, soit avec le conseiller mobilité afin d'élaborer et de valider un projet professionnel et de définir les moyens à mobiliser pour sa mise en œuvre
- Le plan de formation associé sera précisé en tenant compte des dispositions du présent dispositif d'accompagnement social, en fonction du projet professionnel identifié et validé. Il devra comprendre à la fois des formations théoriques et pratiques

Ce dispositif comprend 2 volets principaux :

- un processus identifié pour mettre en œuvre l'évolution professionnelle
- un accompagnement social et financier de l'évolution professionnelle et de la mobilité géographique et fonctionnelle.

Les agents référencés en labellisation individuelle peuvent bénéficier :

- d'un dispositif d'orientation professionnelle avec l'aide du conseil mobilité de La Poste
- d'un dispositif de formation et d'un plan de développement individuel si nécessaire dans le respect de la réglementation en vigueur

- de mesures d'accompagnement financier de la mobilité
- des mesures nationales d'accompagnement prévues
- de l'ensemble des mesures d'âge selon les dispositions en vigueur à La Poste et s'ils en remplissent les conditions

Les agents en réorientation ayant acquis des Unités de Certification sur leur ancien poste gardent le bénéfice de ces UC sur leur nouveau poste. A ce titre une vérification dans les dossiers des agents sera effectuée lors de leur départ de Paris Charolais.

1.2.1. Un accompagnement personnalisé

L'évolution de l'organisation de l'entité concernée par le projet doit permettre à chaque personne concernée, fonctionnaire ou salariée, de bénéficier de toutes les possibilités offertes au sein de La Poste et du groupe.

Le responsable RH et/ou le conseiller mobilité fait le point sur sa situation personnelle, explore les possibilités d'orientations internes, voire externes et l'accompagne dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Les entretiens permettent d'identifier une solution d'orientation qui tiendra compte tout à la fois des souhaits personnels et des besoins de l'entreprise. Il peut proposer entre autres :

- Un diagnostic de compétences
- Des stages de découverte et d'immersion
- Un tutorat
- Un plan individuel de formation
- Un suivi de l'intégration dans le nouveau poste

Les frais de déplacement générés par la mise en œuvre de la réorientation de l'agent sont pris en charge par la DRL sur présentation de justificatifs.

Il est rappelé que la qualité de l'intégration dans les services relève de la responsabilité managériale.

Lors d'une mobilité, les contraintes personnelles des agents en termes de date de prise de poste seront prises en compte, dans les limites des contraintes fixées par l'établissement preneur.

1.2.2 Accompagnement des agents du REFLEX

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre auprès des agents en situation sensible et notamment certains agents identifiés sur le chantier REFLEX avec comme objectif de trouver une solution personnalisée à chaque situation.

Des activités en adéquation avec la situation des agents en situation sensible seront proposées sur le site de Bonneuil.

Ceux-ci se verront proposer un poste adapté au plus près de leur situation en priorisant les affectations sur les sites parisiens. Des possibilités de regroupement de plusieurs agents sur un même site intra-muros sont recherchées en tenant compte des désirs des agents et des contraintes des établissements d'accueil.

Les offres de postes sur les PDC et PPDC parisiennes feront l'objet d'une communication auprès des agents par un affichage spécifique.

Des visites pourront être organisées dans les établissements recruteurs pour les agents intéressés sans obligation de candidature.

Un stage découverte d'un mois, avec possibilité de retour sur Paris Charolais à n'importe quel moment, sera mis en œuvre.

MG
ML
BB

Enfin les propositions de poste seront effectuées après validation de l'aptitude au poste de travail par le Médecin du travail.

Un protocole d'accueil et de suivi de l'intégration sera mis en œuvre impliquant l'équipe RH de Paris Charolais et le centre prenant.

Un référent sera désigné par le centre prenant qui sera chargé d'accueillir et de suivre l'intégration de l'agent sur son nouveau poste.

Le Responsable RH de Paris Charolais prendra contact par téléphone avec l'agent pendant les 12 mois suivant l'affectation. Ces points téléphoniques seront réalisés mensuellement durant les six premiers mois puis trimestriellement pendant les six mois suivants.

Le cas échéant une alerte pourra être réalisée par l'entité prenante ou Paris Charolais si une difficulté d'intégration venait à survenir.

En cas d'alerte toutes les solutions seront envisagées avec l'agent, y compris une réaffectation, en concertation avec lui.

De même le Médecin du travail et l'Assistante sociale seront informés régulièrement de ce suivi notamment dans le cas où des difficultés d'intégration viendraient à se produire.

1.2.3 La formation

La formation portera sur l'employabilité des personnels dans l'intérêt conjugué des besoins de La Poste et des aspirations de chacun.

La formation visera à développer les compétences des personnels notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes en situation d'inaptitude ou de handicap.

La formation facilitera voire favorisera l'accès à des dispositifs visant à l'obtention de qualifications / certifications.

Le programme de formation (Convergence Hub) portera sur :

- La réactualisation des connaissances en culture générale postale, la chaîne d'acheminement et la logistique du courrier
- La mise à niveau des agents sur les métiers et leurs évolutions
- L'organisation du Hub de Bonneuil
- L'appropriation de l'outil de travail
- La santé et la sécurité au travail

Le dispositif de formation pourra également comprendre :

- Des formations d'adaptation théoriques et/ou pratiques
- Des formations de remise à niveau pour adultes
- Des formations en DIF
- La construction du projet professionnel

1.2.4. La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de la ligne hiérarchique ou à l'initiative de l'agent.

Elles constituent, notamment dans un contexte d'évolution rapide des organisations, des techniques et des technologies, un moyen privilégié de maintien, d'adaptation et de développement du professionnalisme et de reconversion des agents.

Ainsi, ce type de dispositif est un moyen d'accompagnement complémentaire permettant de créer des passerelles intra métier et inter métier.

Les périodes de professionnalisation concernent les agents, fonctionnaires ou salariés, se trouvant dans les situations suivantes :

- salarié ou fonctionnaire dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salarié ou fonctionnaire comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimale d'1 an de présence au sein du Groupe La Poste,
- salarié ou fonctionnaire souhaitant créer ou reprendre une entreprise,
- salarié ou fonctionnaire reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation,
- salarié ou fonctionnaire bénéficiant de l'obligation d'emploi notamment les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), certaines victimes d'accidents du travail ou les titulaires d'une pension d'invalidité.

La mise en œuvre respecte un principe d'alternance de périodes d'enseignement et de périodes d'exercice d'une activité en lien avec les actions de formation et/ou la qualification recherchée.

Les personnes impactées par les grands projets de modernisation font partie du public cible.

Les actions de formation mises en oeuvre au titre de la période de pro sont prises en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € (pour les salariés).

1.2.5. Les offres de postes des personnes en évolution professionnelle

Une campagne de recueil de vœux définitifs sera menée par la ligne managériale avant la date du début du transfert d'activité afin de valider le choix professionnel des agents.

Avant le début de ces entretiens, les agents auront eu connaissance du plan d'accompagnement social, des régimes de travail, des modalités de restauration et des réponses en matière de transport pour se rendre sur le Hub de Bonneuil.

Afin de favoriser la mobilité des personnes ne souhaitant pas rejoindre le Hub de Bonneuil, l'établissement de Paris Charolais est intégré au Comité emploi d'Ile de France. Les agents de Paris Charolais bénéficient d'une priorité pour candidater aux offres de postes proposés par les PIC d'Ile de France.

Trois propositions de postes pourront être effectuées, correspondants dans la mesure du possible aux souhaits de l'agent et aux besoins de La Poste. Ces propositions s'appuieront sur le recueil de vœux définitifs des agents.

En cas de refus des deux premières propositions de poste, la personne sera reçue lors d'un entretien complémentaire avec un Responsable RH du Centre pour échanger sur sa situation.

En cas de refus d'une troisième proposition de poste, une affectation sera donnée prenant en compte au mieux les contraintes individuelles des agents et les besoins de l'entreprise. Ces cas seront abordés en commission de suivi afin de trouver une solution satisfaisante.

En cas d'affectation suite au refus d'une troisième proposition de poste, le Responsable RH de Paris Charolais prendra contact par téléphone avec l'agent pendant les 12 mois suivant l'affectation. Ces points téléphoniques seront réalisés mensuellement durant les six premiers mois puis trimestriellement pendant les six mois suivants.

En cas d'alerte toutes les solutions seront envisagées avec l'agent y compris une réaffectation en concertation avec lui.

MG
M

BSA

L'agent disposera d'un délai de 1 mois à partir de la date de remise ou de la première présentation de la lettre recommandée pour faire connaître sa décision par écrit. L'absence de réponse sera considérée comme une acceptation.

Chacune des propositions de poste doit respecter le niveau de classification détenu par l'agent ou atteint à l'issue du processus de promotion.

1.2.5.1. Les offres de postes sur le Hub de Bonneuil

Les agents souhaitant une mobilité sur le Hub devront effectuer 3 choix par ordre de préférence parmi les régimes de travail proposés.

Trois propositions de poste au maximum pourront être effectuées à chacun des agents candidats à l'un des régimes de travail proposés sur le Hub de Bonneuil en tenant compte de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise.

Ces propositions tiendront compte du classement établi sur la base du dispositif précisé en **1.2.5.2** et du nombre de postes disponibles sur chaque régime de travail.

Pour les personnes reconnues RQTH ou présentant des aptitudes réduites, les propositions de postes seront conformes à leurs aptitudes. L'adéquation du poste à la situation de l'agent sera validée par le Médecin du travail de La Poste. Une attention particulière sera apportée à ces situations par la Direction.

1.2.5.2. Modalités de comblement des postes sur le Hub de Bonneuil/Marne

L'ensemble des agents de Paris Charolais pourront, s'ils le désirent, rejoindre le Hub de Bonneuil. Tous les régimes de travail définis par l'organisation du nouveau Hub seront accessibles dans la limite des besoins.

Lors de l'analyse des choix exprimés pour chaque régime de travail, 2 situations peuvent se produire :

- Soit le nombre de demandes est inférieur ou égal au nombre de postes à pourvoir alors les agents seront affectés sur le régime de travail concerné
- Soit le nombre de demandes est supérieur au nombre de postes à pourvoir sur le régime de travail concerné, alors les critères de classement suivants sont appliqués :

Premier critère de classement : correspondance entre le régime de travail à Paris Charolais et le régime de travail souhaité sur le Hub

Si ce premier critère de départage n'est pas suffisant, un classement sera réalisé à partir de l'ancienneté administrative.

Les agents n'ayant pas obtenu satisfaction dans leur souhait d'un régime de travail seront inscrits sur un tableau de mutation interne.

Cas particulier des services supports :

Les agents des services supports (RH, OM, Logistique), à l'instar des autres agents de Paris Charolais, sont prioritaires pour rejoindre le Hub de Bonneuil s'ils le désirent. Les agents qui souhaitent conserver leur métier actuel seront priorisés pour suivre ce métier sur le Hub en fonction de la structure cible des services supports de cet établissement.

Par ailleurs, un accompagnement spécifique sera proposé aux agents souhaitant poursuivre leur métier sur un autre site.

Cas particulier des postes d'encadrants classe 3 et Groupe A :

Les encadrants bénéficieront d'un entretien individuel avec la Direction. Ils seront prioritaires pour rejoindre le Hub de Bonneuil, s'ils le désirent, en fonction de la structure cible de l'encadrement de cet établissement.

Signature

BB

MG
ML

Un entretien sera réalisé avec chaque encadrant afin de faire un point sur son projet professionnel. Un accompagnement spécifique sera proposé aux encadrants ne désirant pas rejoindre le Hub de Bonneuil :

- formations
- aide à la recherche de poste (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement)
- stages découverte
- enquêtes métier.

1.2.6. La Bourse d'Emplois multi métiers

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 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.

Des stages découverte pourront être mis en œuvre sur le temps de travail, à la demande des agents ou de l'entité prenante.

1.2.7. Gestion des situations transitoires

Après le transfert d'activité de Paris Charolais, les agents fonctionnaires ou salariés de Paris Charolais Transbordement, pour lesquels aucune solution n'aura encore été trouvée se verront confier une mission dans l'attente de leur réorientation définitive. La durée de cette mission ne pourra excéder un an maximum.

Ces missions seront formalisées et feront l'objet d'une lettre de mission précisant l'objet, la durée et les modalités de suivi. Un point régulier sera effectué avec l'agent par le responsable de mission. Bien entendu, ces missions devront s'exercer au plus près des donneurs d'ordre.

Si dans le cadre de la mise à disposition, le niveau de fonction du poste est différent du niveau de classification de l'agent, ce dernier conservera son niveau de classification et de rémunération afférent. Toutefois s'il souhaite occuper le poste de manière définitive, il s'engagera à passer le(s) prochain(s) dispositif(s) de promotion afin de régulariser sa situation dans un délai de 2 ans.

La recherche et la mise en place des mises à disposition sont de la responsabilité du DE de l'agent, en collaboration avec le conseiller en mobilité.

Durant cette période transitoire, l'agent en reclassement peut interrompre sa mise à disposition si une opportunité d'affectation définitive se présente. Un délai de 15 jours maximum sera respecté, cette durée pourra être réduite si l'entité d'affectation définitive en convient.

En termes d'accompagnement financier, les agents mis à disposition bénéficient de l'accompagnement financier prévu au 1.3.1 « accompagnement financier » : indemnité de mobilité géographique et mobilité fonctionnelle. Cette dernière sera versée en deux fois (50% au début de la mise à disposition, 50% lors de l'affectation définitive).

PLG
NL

BB

1.3 Les mesures d'accompagnement financier et social

Les mesures d'accompagnement sont applicables à compter de la tenue du CT local. Elles s'appliqueront à toute personne ayant changé d'affectation à partir du 28 novembre 2012, date de l'annonce du projet.

1.3.1 L'accompagnement financier :

Les mesures d'accompagnement exposées dans le présent paragraphe font référence aux BRH 9 et 10 du 15 février 2002.

L'ensemble des indemnités accordées ci-après est **brut et imposable**. Ces indemnités seront versées, en une seule fois, dans les 2 mois suivant la mutation définitive. A la demande de l'agent le versement pourra être fractionné en deux fois sur deux exercices fiscaux.

Un bilan périodique des montants versés à chaque intéressé sera effectué au sein des commissions de suivi. Un bilan global des indemnités versées sera réalisé lors des CDSP locales.

- **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.

Une indemnité de mobilité fonctionnelle est versée aux agents qui évoluent vers une fonction en Etablissement opérationnel au courrier ou dans un autre métier.

Toutefois, tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles, ne pourra ouvrir droit à indemnisation. Il en est de même en cas de promotion.

Le montant de cette indemnité de mobilité fonctionnelle est fixé par référence à la rémunération brute moyenne mensuelle, hors rémunération variable, de chaque agent calculée à partir de la rémunération des 12 derniers mois précédant la date du CT validant le projet.

Les postiers de classe III et Groupe A bénéficieront des dispositions décrites dans le présent texte, sous réserve de dispositions nationales plus favorables (note de C. DANEYROLLE du 18 juin 2013).

- **Pour les évolutions vers un Etablissement opérationnel courrier (Hub Bonneuil, PIC, CTC, PPDC, PDC ou plates-formes nationales de la DRL):**
 - 3 mois pour les cadres supérieurs ou application du BRH 61 du 27 décembre 2006 sur la mobilité des cadres supérieurs en fonction de ce qui est le plus favorable,
 - pour les personnels des classes I, II et III:

Mobilité vers le Hub de Bonneuil sur Marne	3000 €
Mobilité vers Pôle international (Roissy Hub, Roissy PIAC)	4000 €
Mobilité vers facteur	4500 €
Mobilité vers collecteur	3000 €
Mobilité vers PDC / PPDC (tri) / PIC (hors Roissy Hub) / CNAP / Bobigny PCC	2000 €
Mobilité vers poste fonctionnel (hors Hub Bonneuil)	1000 €

- **Pour les évolutions vers les autres métiers du Groupe La Poste en établissement opérationnel (Enseigne, Colis, Banque Postale et filiales):**

- 2 mois pour les cadres supérieurs ou application du BRH 61 du 27 décembre 2006 sur la mobilité des cadres supérieurs en fonction de ce qui est le plus favorable,
- 4 mois pour les personnels des classes I, II et III.

La période de référence pour le calcul correspond à la rémunération brute à la date de prise de la nouvelle fonction.

Lorsque l'agent se réoriente vers un poste en ZUS et en établissement opérationnel, les montants sont majorés de 10 % + 10%.

S'agissant des cadres supérieurs, l'indemnité de mobilité fonctionnelle est versée trois mois après la prise effective des nouvelles fonctions.

Si le poste ne se situe pas en entité opérationnelle, une indemnité de mobilité fonctionnelle d'un montant 600 € est versée, en cas de modification forte du contenu de la fonction. Ce montant ne s'applique par pour les cadres supérieurs qui bénéficieraient d'une IAP (Indemnité d'Adaptation au Poste) supérieure à 600 € dans le cadre de NGCA (Nouvelle Gestion des Cadres du groupe A).

- **Indemnité de mobilité géographique**

L'indemnité de mobilité géographique prend en compte les contraintes nouvelles de trajet de l'agent ou de changement de résidence familiale.

Tout changement d'affectation ou de domicile intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation.

MG
ML
28

Signature
BA

En l'absence de changement de domicile familial : Allongement du trajet aller ou retour domicile / travail	Montant
0 à 5 km ou 0 à 10 mn	500 €
> 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	2000 €
> ou = à 30 km ou 45 mn	3000 €

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).

Dans le cas d'une mobilité géographique avec changement de domicile familial, l'indemnité comprendra :

- une partie forfaitaire de 5 000 € (plus 1 000 € par enfant à charge, plafonnée à 10 000 €),
- à laquelle s'ajoutera le remboursement de sujétions subies, plafonné à 7 000 €.

Les sujétions subies sont indemnisées sur la base des frais réels et correspondent :

- au remboursement des frais de déménagement sauf en cas de versement de l'indemnité de changement de résidence,
- à la prise en compte d'un double loyer correspondant au loyer actuel, sur une période de 3 mois,
- au différentiel de loyer pour un logement équivalent, sur une période de 6 mois,
- à des frais divers d'installation comme les frais occasionnés par une acquisition à la suite d'une cession immobilière ou de travaux de rénovation pour un logement locatif, dans la limite de 3 mois de loyer ou encore l'acquisition d'un véhicule dans la limite de 1500 €.

Cet accompagnement financier est cumulable avec l'ensemble des subventions et prêts du « 1% logement » (GIC La Poste) et avec l'appui de CES Mobilité (Cf. Note de service du 7 décembre 2004).

Pour traiter certains cas particuliers, il peut être envisagé de verser une indemnité de mobilité géographique d'un montant de 600 €, à l'exclusion de toute autre indemnité y compris pour mobilité fonctionnelle selon les modalités des BRH 9 et 10 de février 2002. La décision est prise par la DRL.

• Passage de nuit en jour et maintien des heures de nuit

Il est rappelé qu'on entend par travailleur de nuit, toute personne, quel que soit son statut, exerçant son activité au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures entre 21 heures et 6 heures, ou travaillant au moins 270 heures en nuit par an.

Le paiement mensuel des heures de nuit sera maintenu jusqu'au transfert d'activité de l'établissement.

Conformément à l'accord du 8 juin 2007, les agents percevront la prime de 2500 € dès leur passage de nuit en jour.

Cependant, le maintien des heures de nuit pendant 18 mois à taux plein puis à demi taux pendant 6 mois (BRH 10 du 15 février 2002) débutera à la date du transfert d'activité vers le Hub de Bonneuil sur Marne.

Dans le cadre de l'évolution du schéma territorial industriel, logistique et transport, une majoration exceptionnelle de la prime à hauteur de 500 € est mise en place.

- **Aide à la mobilité du conjoint**

Les agents pourront bénéficier de l'allocation pour perte d'emploi du conjoint et de l'indemnité de disponibilité pour suivre le conjoint réorienté, dans le respect des dispositions prévues par la décision n°352 du 15 février 2002 – BRH 2002 RH10 ;

- **Indemnité spécifique d'augmentation du nombre de vacances**

Les agents qui évolueront vers un régime de travail entraînant une hausse du nombre de leurs vacances par rapport au régime de travail actuel bénéficieront d'une indemnité spécifique de 1250 €.

- **Indemnité spécifique de changement de régime de travail**

Les agents de jour affectés sur un régime de travail non conforme à leur souhait n°1 (cf. **1.2.5.1**) bénéficieront d'une indemnité spécifique de 1500 €.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de passage de nuit en jour.

- **Indemnité spécifique pour les agents du REFLEX accompagnant leur activité sur Bobigny PCC**

Les agents du REFLEX qui suivront leur activité vers Bobigny PCC bénéficieront d'une indemnité spécifique de 1000 €.

- **Indemnité spécifique CTN**

Les agents qui évolueront vers un poste en CTN bénéficieront d'une indemnité spécifique de 1500 €. Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités de mobilité fonctionnelle.

- **Règles de cumul**

Les indemnités peuvent être attribuées, dans le respect des règles de cumul prévues par la décision n°352 du 15 février 2002 – BRH 2002 RH10.

1.3.2. Les mesures d'âge dans le cadre de la réglementation postale

Le but de ces dispositifs est de faire émerger des solutions pour les agents en fin de carrière. Toutes les mesures décrites dans l'Accord de Qualité de Vie au Travail, signé le 22 janvier 2013, seront proposées aux agents concernés : Allocations spéciale de Fin de Carrière, Temps Partiel Aménagé Senior.

Les évolutions possibles de ces mesures seront appliquées en cours de projet. La DRL se réserve le droit d'étudier chaque situation individuellement afin d'accompagner au mieux chaque agent.

1.3.3. Mesures complémentaires

1.3.3.1 Aide à la recherche d'un logement

Des actions concrètes sont menées avec le Service Logement de La Poste pour :

- Développer l'offre de logement et satisfaire l'ensemble des demandes de logement enregistrées
- Prioriser les demandeurs de logement de Paris Charolais Transbordement

ML
10/10/10

Dans
BB

Les agents pourront bénéficier :

- d'une autorisation d'absence nécessitée par la recherche d'un logement dans la nouvelle résidence, dans la limite de 3 jours
- de la prise en charge, pour l'agent et son conjoint des frais d'hébergement suivant les modalités du système de remboursement des frais en vigueur, dans la limite de 2 jours et 1 nuit
- de la prise en charge des frais de trajet aller-retour dans la future résidence pour l'agent et sa famille.

1.3.3.2 Transport en commun

Des solutions sont à l'étude avec le Port autonome et la Mairie de Bonneuil afin d'améliorer la desserte actuelle du site.

1.3.3.3 Permis de conduire

Dans le but de faciliter la réorientation des agents de Paris Charolais Transbordement n'ayant jamais eu leur permis de conduire B, une indemnité de 1500 € bruts est attribuée. Le versement de cette allocation aura lieu en fonction des justificatifs fournis et selon le rythme prévu par l'auto-école.

Si besoin des remises à niveau à hauteur de 5 heures pourront être financées. Ces formations au permis de conduire seront prises sur le DIF.

1.3.3.4 Les départs volontaires pour les salariés

1. Conditions du départ volontaire

La Poste rappelle que sa volonté est de reclasser l'ensemble du personnel impacté au sein de La Poste.

2. Procédure

Les demandes des salariés désireux de quitter le Groupe La Poste seront adressées par écrit à la DRH de la DRL (soit, directement à la DRH par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en mains propres, soit par lettre remise en main propre contre décharge adressée à son supérieur hiérarchique qui transmettra automatiquement la demande à la DRH de la DRL).

La DRH s'engage à répondre dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier de l'agent.

La DRL se réserve le droit de ne pas donner suite à certaines demandes dans le cas notamment où le nombre de candidats au départ au sein d'une même activité serait de nature à compromettre le bon fonctionnement du service. Dans ce cas, la commission de suivi territoriale sera informée.

Le salarié volontaire sera reçu individuellement par le DRH de la DRL pour qu'il examine avec lui les modalités de son départ.

A cette occasion, il sera communiqué au salarié toute information relative au congé de reclassement.

3. Solde de tout compte

Les salariés candidats au départ volontaire dans les conditions décrites ci-dessus et dont la demande sera acceptée par la DRL, feront l'objet d'une rupture amiable de leur contrat de

travail via un protocole. Les sommes sont versées par virement soit le mois en cours soit le mois suivant en fonction du jour de signature du protocole (en fonction des limites de date pour faire la mise en paiement.

A ce titre, ils recevront :

Pour les personnes sans congés de reclassement:

- l'indemnité compensatrice de congés payés,
- l'indemnité conventionnelle,
- le cas échéant, l'indemnité de congé de reclassement incluant l'indemnité compensatrice de préavis. En cas de renonciation au congé de reclassement, le salarié ne percevra que son l'indemnité compensatrice de préavis.

4. Indemnité spécifique de départ volontaire

Les salariés candidats au départ volontaire dans les conditions décrites ci-dessus et dont la demande sera acceptée par la DRL, bénéficieront d'une indemnité supplémentaire forfaitaire valant dommages et intérêts dont le montant tiendra compte de leur ancienneté.

Elle s'ajoute à l'indemnité conventionnelle et à celle du congé de reclassement s'il y a lieu.

ANCIENNETE	INDEMNITE CONVENTIONNELLE (nette de charges sociales et d'IR)	INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE FORFAITAIRE 1)	CONGE DE RECLASSEMENT 2) PREAVIS COMPRIS	TOTAL
0 à 2 ans	0	2 mois	4 mois	6 mois
2 ans	1 mois	3 mois	4 mois	8 mois
3 ans	1,5 mois	3,5 mois	4 mois	9 mois
4 ans	2 mois	4 mois	4 mois	10 mois
5 ans	2,5 mois	4,5 mois	4 mois	11 mois
6 ans	3 mois	5 mois	4 mois	12 mois
7 ans	3,5 mois	5,5 mois	4 mois	13 mois
8 ans	4 mois	5,5 mois	4 mois	13,5
9 ans	4,5 mois	5,5 mois	4 mois	14 mois
10 ans	5 mois	6 mois	4 mois	15 mois
11 ans	5,5 mois	6 mois	4 mois	15,5 mois
> 12ans	Selon le barème de la convention collective (le tiers de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté supplémentaire). Dans la limite de 15 mois.	6 mois	4 mois	-

1) L'indemnité supplémentaire forfaitaire est calculée sur la base du salaire brut de base mensuel, qui correspond au salaire brut annuel augmenté des différentes primes versées régulièrement, divisé par 12 mois. Cette indemnité sera versée avec le solde de tout compte du salarié.

2) L'objectif du congé de reclassement est de construire et de réaliser un projet de reclassement professionnel hors de La Poste dans un délai inférieur à un an. Le congé de reclassement dans ce cadre pourra avoir une durée de 4 à 9 mois maximum, préavis compris, dès lors que le projet du salarié le justifie.

Handwritten initials: M, MB, YH

Handwritten initials: BB

1.3.3.5 Le principe de substitution

En tant que de besoin, après analyse locale de la situation de l'emploi, une labellisation individuelle pourra être accordée au sein de la DRL, pour des agents sur des postes non directement impactés. Il est toutefois impératif que la personne non impactée qui bénéficie du label individuel libère son poste définitivement pour permettre le reclassement d'une personne directement impactée par le projet.

Une communication sera effectuée sur l'ensemble des sites de la DRL.

Dans ce cadre, ces labellisations devront être soumises à la validation préalable de la DRH de la DRL avant mise en œuvre.

1.3.3.6 L'aide à la création d'entreprise

Les postiers qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise bénéficient depuis janvier 2012 de nouvelles mesures d'accompagnement.

Depuis le 1er janvier 2012, les postiers qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise bénéficient d'un dispositif enrichi. En complétant ses mesures d'accompagnement de l'Appui à la création d'entreprise, La Poste se rapproche des pratiques des grandes entreprises en la matière et répond ainsi aux attentes des postiers intéressés par un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Parmi les principales nouveautés, figure la création d'un congé postal supplémentaire d'une durée de 2 ans pour les salariés. Il s'ajoute aux congés légal et sabbatique. Le contrat de travail du salarié est alors suspendu et en cas de retour, celui-ci retrouve un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Quant aux fonctionnaires, ils peuvent opter pour la disponibilité pour création d'entreprise, d'une durée de 2 ans, puis d'une disponibilité pour convenances personnelles.

Les postiers ont désormais la possibilité de bénéficier d'un accompagnement financier. Cette indemnité peut être accordée sur avis de la commission d'agrément de La Poste aux fonctionnaires et aux salariés en activité qui s'absentent à temps plein. Son versement intervient au moment de la création ou de la reprise d'entreprise. Le montant de l'indemnité ne relève pas du présent accord.

Le dispositif d'accompagnement comprend un soutien en amont du projet (conseils, formations...) et un suivi après son lancement. Il prévoit l'intervention d'experts à chaque étape : le conseiller mobilité, le conseiller spécialisé Appui à la création d'entreprise et les délégués à la valorisation des ressources humaines.

La politique d'entrepreneuriat de La Poste s'organise désormais autour de 6 principes, en conformité avec sa charte de la mobilité :

Un accompagnement des projets

Un accompagnement sur mesure en fonction de la nature et des besoins des projets

Des postiers volontaires et à l'initiative de leur projet de création ou de reprise d'activité économique

Des mesures bénéficiant à l'ensemble des postiers de La Poste maison mère

L'accessibilité à l'information via notamment le portail mobilité.

La confidentialité de la démarche

2. 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 :
 - Convergences : le journal du projet
 - 3 minutes de comm
 - Côté courrier
- Des affichages spécifiques concernant le projet et les offres de postes
- La Borne Intranet
- L'organisation de forums sur l'évolution professionnelle et la retraite/mesures d'âge
- Des visites de sites : Pôle international, DAPO, PIC, PPDC...

3. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord, s'appliquera à compter de la date de sa signature, sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire. Les mesures décidées au paragraphe 1.3 du présent accord s'appliqueront aux personnels ayant changé d'affectation à compter du 28 novembre 2012.

Le présent accord cessera de s'appliquer automatiquement au 31 décembre 2015 sauf accord contraire exprès des parties, intervenu avant cette date.

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.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur le dialogue social à La Poste.

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur le dialogue social à La Poste.

Le présent dispositif sera mis en place à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2015 (hors cas particuliers prévus dans le §1.2.4.4 gestion des situations transitoires).

Il est ainsi prévu que le présent accord prendra fin au terme prévu et ne pourra donc être renouvelé par tacite reconduction.

Le niveau de représentativité des organisations professionnelles retenu pour cet accord est le niveau local.

Au cas où le présent accord ne recevrait aucune signature, ou des signatures d'organisations professionnelles ne représentant pas 30 % des voix, ou en cas d'opposition majoritaire, c'est la présente « version 0 » du dispositif présentée le 20 janvier 2014 qui s'appliquera par décision unilatérale de l'employeur.

ML
MLG
Bb

4 – 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.

5 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord sera déposé après l'expiration du délai d'opposition, par la DRL auprès de la DIRECCTE de Paris 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 accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2014

23 AVR. 2014

Pour la Poste

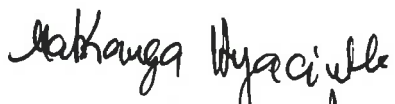

Le Directeur de Paris Charolais


Bernard BARBERIS

Pour les organisations syndicales

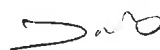
Pour la CFDT

M.

Pour SUD BOUCHETAOUI

M.




Pour la CGT

M.




Pour FO

M.


M. LATUP RICHETE