

**ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
DANS LE CADRE DE LA REORIENTATION DES PERSONNELS DE SENART PFR**


MLF
CA LC


TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	4
1. Le dispositif d'accompagnement des personnels	6
1.1 Les personnels concernés	6
1.2 Dispositions communes à l'ensemble du projet	6
1.2.1 Un accompagnement personnalisé	7
1.2.2 Un accompagnement spécifique	7
1.2.3 La formation	8
1.2.4 La période de professionnalisation	9
1.2.5 Les offres de postes des personnes en évolution professionnelle	9
1.2.6 Les offres de postes sur le Hub de Bonneuil	10
1.2.6.1 Modalités de comblement des postes sur le Hub de Bonneuil	10
1.2.7 La Bourse d'emploi multi métiers	11
1.2.8 Gestion des situations transitoires	12
1.3 Les mesures d'accompagnement financier et social	12
1.3.1 L'accompagnement financier	12
1.3.2 Les mesures d'âge dans le cadre de la réglementation postale	16
1.3.3 Mesures complémentaires	16
1.3.3.1 Aides à la recherche d'un logement	16
1.3.3.2 Transport en commun	16
1.3.3.3 Permis de conduire	16
1.3.3.4 Le principe de substitution	17
1.3.3.5 L'aide à la création d'entreprise	17
2. Dispositif d'information	17
3. Entrée en vigueur, durée de l'accord, révision, dénonciation	18
4. Commission de suivi	18
5. Formalités de dépôt et de publicité	18

MCF
CA LC
M
M

Accord sur l'accompagnement social de Sénart PFR

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 Bernard BARBERIS en sa qualité de Directeur de Sénart PFR,

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes représentées respectivement par :

M. *MARTIN Bernard* dûment mandaté(e) par le syndicat CFDT
M. *el eo no pa i ou e* dûment mandaté(e) par le syndicat CGT
M. *UFFRUS Nicole* dûment mandaté(e) par le syndicat FO
M. *Nickoël Le Faouder* 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 18 novembre 2014.

PREAMBULE

Le trafic connaît depuis plusieurs années une baisse régulière. Les liaisons de PIC à PIC se développent et accentuent la diminution des activités actuelles des Hubs.

Mais de nouvelles opportunités apparaissent, une refonte globale de notre schéma de transport est actuellement menée afin d'anticiper cette évolution.

C'est pourquoi nous annonçons aujourd'hui une nouvelle orientation stratégique au cœur de notre politique de transport :

L'ambition du fret combiné et du multimodal pour le transport du courrier et des petites marchandises

Ce choix permet de répondre à deux préoccupations majeures :

- Satisfaire les nouvelles attentes de nos clients qui conditionnent notre développement, fiabilité, précision et respect de l'environnement.
- Proposer aux postiers de nouvelles perspectives professionnelles, dans le cadre d'organisations innovantes, intégrant de nouvelles activités, de type Logistique.

Le fret combiné, ce sont des caisses mobiles chargées sur des wagons plats, un transport respectueux de l'environnement qui permettra d'augmenter, dès 2017, de 30% notre capacité d'emport sur rail, comparativement au TGV qui n'est aujourd'hui plus adapté aux attentes de nos clients : la lettre prioritaire représente moins de 50% du produit transporté, les autres produits, plus lents, comme la Lettre verte, relèvent eux d'autres moyens ferroviaires.

Le multimodal, c'est la capacité pour nos établissements d'être embranchés aux différents réseaux (routiers, ferroviaires,...)

Le futur hub de Bonneuil, multimodal, s'inscrit dans cette volonté d'évolution, il participera à l'optimisation de notre schéma de transport, favorisera le développement de nouvelles activités à valeur ajoutée pour les clients, tout en améliorant les conditions de travail.

Dans ce contexte, l'activité de Sénart sera transférée au second semestre 2015 sur le hub de Bonneuil.

Ce projet intervient en adéquation avec la fin du bail de Sénart qui est fin 2015.

Les activités de Paris Charolais (développement du fret ferroviaire) et de Sénart seront ainsi regroupées au sein d'un même site : le hub de Bonneuil; qui inclura également l'activité d'Aulnay, site actuel de Neolog.

Cet établissement, s'inscrit dans un ensemble plus large, la Plaque logistique, composée de 2 sites : le futur hub multimodal de Bonneuil-sur-Marne et le CNAP, site logistique de la DAPO situé à Brie-Comte-Robert. Support d'activités nouvelles, la Plaque logistique participera au développement de nouvelles perspectives métiers.

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 de La Poste

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

1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS.

1.1. Les personnels concernés.

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

Les Médiapostiers actuellement à mi-temps sur le site sont également inclus dans le dispositif de reclassement.

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 19 juin 2014 et jusqu'au 30 juin 2016.

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.

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
- Un recueil de vœux définitif lorsque les modalités de l'accompagnement social et de l'organisation du Hub seront définies

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 Sénart PFR.

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.

Les agents Médiapostiers du site se verront proposer, à égalité avec les autres agents de Sénart PFR, des postes correspondant à leurs attentes. Ces postes peuvent être à plein temps sur les sites de La Poste maison mère.

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 des souhaits personnels des agents. 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

Tous 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.

Dans le cas d'un entretien de recrutement ou d'un stage découverte se déroulant en Province, un délai de route de 2 jours calendaires pourra être autorisé. Il comprendra la journée qui précède le jour de l'entretien ou le premier jour du stage et la journée qui suit le jour de l'entretien ou le dernier jour du stage.

Ces jours seront couverts par des autorisations spéciales d'absences.

La direction pourra faire une avance sur frais pour les agents et encadrants en faisant la demande.

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.

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre auprès des agents à aptitudes réduites et ceux détectés en situation sensible identifiés par le Médecin du travail ou l'Assistante sociale avec comme objectif de trouver une solution personnalisée à chaque situation.

1.2.2. Un accompagnement spécifique

Cet accord répond pleinement aux engagements de La Poste d'intégrer l'aptitude réduite dans ses organisations.

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre auprès des agents à aptitude réduite et ceux détectés en situation sensible. Des activités en adéquation avec la situation des agents à

aptitude réduite seront proposées sur les sites de Bonneuil ou de Brie comte Robert. Des postes seront proposés pour les agents concernés par cet accompagnement spécifique en concertation avec les responsables d'entité.

Des contacts seront engagés avec la PFC de Moissy Cramayel afin de connaître les perspectives de mobilité vers cet établissement pouvant intéresser les agents de Sénart PFR.

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 Sénart PFR à n'importe quel moment, sera mis en œuvre. Enfin, les propositions de poste seront effectuées après validation de l'aptitude au poste de travail par le médecin du travail de La Poste.

Un protocole d'accueil et de suivi de l'intégration sera mis en œuvre impliquant l'équipe RH de Sénart PFR et le centre preneur. Un référent sera désigné par le centre preneur qui sera chargé d'accueillir et de suivre l'intégration de l'agent sur son nouveau poste.

Le responsable RH de Sénart PFR prendra contact par téléphone avec l'agent pendant 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 Sénart PFR 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 de La Poste et l'Assistante Sociale seront informés régulièrement de ce suivi, notamment dans le cas où des difficultés d'intégration viendraient à se produire.

A la fermeture de Sénart PFR l'équipe RH de Bonneuil prendra le relais de ce suivi.

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 pour l'ensemble du personnel de Sénart PFR
- 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 à la demande de l'agent
- 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 œuvre 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.

Les organisations professionnelles seront informées des résultats de ces recueils de vœux.

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 Sénart PFR est intégré au Comité emploi d'Ile de France. Les agents de Sénart PFR bénéficient d'une priorité pour candidater aux offres de postes proposés par les PIC d'Ile de France.

La Direction de Sénart PFR prendra contact avec la maison de l'emploi de Sénart pour connaître les dispositifs d'orientation existants et la mise en relation des agents intéressés.

Dans ce cadre, La Poste s'engage à reprendre les personnels qui seraient privés de leur emploi sur la base des dispositifs existants.

Les offres de postes seront communiquées aux agents et en particulier les offres de postes sur la Plaque logistique (Hub de Bonneuil et CNAP à Brie Comte Robert).

Les propositions de poste correspondant au plus proche des attentes des agents seront effectuées. Ces propositions s'appuieront sur le recueil des vœux définitifs de l'agent.

A partir du second refus de propositions de poste, l'agent sera reçu lors d'entretiens complémentaires avec le responsable RH du centre pour échanger sur sa situation, l'objectif étant de trouver une solution positive pour chaque situation de reclassement.

Le responsable RH de Sénart PFR prendra contact par téléphone avec l'agent pendant 12 mois suivant la mutation. Ces points téléphoniques seront réalisés mensuellement durant les 6 premiers mois puis trimestriellement pendant les 6 mois suivants.

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

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.

1.2.6. 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.

Les propositions de postes s'effectueront au plus près des attentes des agents.

Ces propositions tiendront compte du classement établi sur la base du dispositif précisé en **1.2.6.1** et du nombre de postes disponibles sur chaque régime de travail.

Dans le cas où des postes seraient non pourvus sur le Hub de Bonneuil, ils feront l'objet d'un comblement respectant les règles postales en vigueur.

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.

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

L'ensemble des agents de Sénart PFR 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 Sénart PFR 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 et qui en feront la demande seront inscrits sur un tableau de mutation interne dès l'ouverture du Hub de Bonneuil.

Cas particulier des services supports :

Les agents des services supports (RH, OM, Logistique), à l'instar des autres agents de Sénart PFR, 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 :

Un entretien sera réalisé avec chaque encadrant afin de faire un point sur son projet professionnel.

Les encadrants à l'instar de l'ensemble du personnel ont vocation à rejoindre le Hub de Bonneuil s'ils le désirent dans le cadre des postes d'encadrement déterminés par l'organisation cible.

Au-delà de cette organisation cible les encadrants pourront se voir confier une mission d'appui en lien avec leur projet professionnel dans l'attente de leur réorientation définitive dans les domaines de la qualité et de la productivité. Ils auront la possibilité, s'ils le souhaitent, de rejoindre le site de Bonneuil pour réaliser cette mission.

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.

1.2.7. 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 seront mis en œuvre sur le temps de travail, à la demande des agents ou de l'entité prenante.

1.2.8. Gestion des situations transitoires

Après le transfert d'activité de Sénart PFR, les agents fonctionnaires ou salariés de Sénart PFR, pour lesquels aucune solution n'aura encore été trouvée se verront confier une mission dans l'attente de leur réorientation définitive en lien avec leur projet professionnel.

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 selon les règles postales en vigueur. 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).

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 19 juin 2014, 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 ou trois fois sur deux ou trois 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 calculé 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 de la branche courrier colis services (Hub Bonneuil, CNAP, DOTT, 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	5000 €
Mobilité vers collecteur	3000 €
Mobilité vers PDC / PPDC (tri) / PIC (hors Roissy Hub) / CNAP / DOTT / Colis	2000 €
Mobilité vers poste fonctionnel (hors Hub Bonneuil)	1000 €

- **Pour les évolutions vers les autres branches du Groupe La Poste en établissement opérationnel (Enseigne, 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, notamment dans le cas d'une mobilité externe vers la Fonction Publique, une indemnité de mobilité fonctionnelle d'un montant de 600 € est versée, en cas de modification forte du contenu de la fonction. Ce montant ne s'applique pas 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.

En l'absence de changement de domicile familial : Allongement du trajet aller ou retour domicile / travail	Montant
De 0 km ou 0 mn et < à 5 km ou 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 €

Il est accordé à titre exceptionnel une indemnité supplémentaire équivalente à 20% de l'indemnité de la tranche >= 15 km et < 30 km, soient 400 €, pour les agents effectuant le trajet domicile – travail en automobile.

Pour traiter certains cas particuliers d'agents dont l'allongement de trajet sera supérieur à 30 km ou 45 mn, une indemnité exceptionnelle de 1000 € pourra être versée. Ces cas seront étudiés lors des Commissions de suivi de l'accord.

Par ailleurs, la situation de chacun des agents concernés par ce dispositif sera examinée afin de tenter un rapprochement entre le lieu de travail et le domicile.

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.

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.

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

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.

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 compter du passage sur un régime de travail de jour.

Le paiement mensuel des heures de nuit sera maintenu jusqu'à la fermeture du site de l'établissement pour les agents qui, sur la base du volontariat, basculeraient de nuit en jour.

Cependant, le maintien des heures de nuit, pendant 18 mois à taux plein puis demi-taux pendant 6 mois (BRH 10 du 15 février 2002) débutera à la date de fermeture de Sénart PFR.

- **Indemnité spécifique de passage de nuit en demi-nuit**

Les agents actuellement en service de nuit qui passeraient sur un service en demi-nuit à Bonneuil bénéficieront d'une indemnité exceptionnelle de 1000 €. On entend par service en demi-nuit un régime de travail avec une fin de service à 0h30 au plus tard.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec la prime de passage de nuit en jour de 2500 € prévue par l'accord du 8 juin 2007 et le maintien des heures de nuit prévu par le BRH 10 du 15 février 2002.

- **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 1500 €.

- **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. **1.2.6.1**) bénéficieront d'une indemnité spécifique de 1500 €.

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

- **Indemnité spécifique 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.

- **Indemnité spécifique de mutation précoce sur la PIC de Lognes**

Le présent accord reprend le dispositif DRL de précocité sur la PIC de Lognes pour une mutation sur cette entité avant le 31/12/14 soit 1000 €. Pour une mutation avant le 31/03/15 l'indemnité sera de 500 €.

- **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 Sénior.

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 Sénart PFR

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 par recherche
- de la prise en charge pour chaque recherche, pour l'agent et son conjoint des frais d'hébergement suivant les modalités du système de remboursement des frais en vigueur
- 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

Dans le cadre d'un Plan de Déplacement Entreprises, des solutions seront trouvées 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 Sénart PFR n'ayant jamais eu leur permis de conduire B, une indemnité de 2000 € 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 pour les permis A et B à hauteur de 5 heures pourront être financées. Ces formations au permis de conduire seront prises sur le DIF.

Cette indemnité est versée directement à l'auto-école dans le cadre de la prise en charge par le DIF.

Une indemnité de 2000 € bruts maximum sur frais réels est attribuée aux agents désirant acquérir un premier véhicule ou un nouveau véhicule.

L'assistante sociale pourra recevoir les agents qui le désirent dans le cadre d'une demande d'aide pécuniaire.

MLF AL
LC MB

1.3.3.4 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.

1.3.3.5 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 : CNAP, Pôle international, 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 19 juin 2014.

Le présent accord cessera de s'appliquer automatiquement au 30 juin 2016 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 30 juin 2016 (hors cas particuliers prévus dans le §1.2.8 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 22 septembre 2014 qui s'appliquera par décision unilatérale de l'employeur.

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 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 18 novembre 2014

Pour la Poste

Le Directeur de Sénart PFR

Bernard BARBERIS

CLIQUEMOIS LAURENCE

CLIQUEMOIS

Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT

Pour SUD

M. MARVIN Bernard

M. Mickaël Le Faouder

Pour la CGT

Pour FO

M. ERGO LAURENCE

M.

ML

