

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA DIRECTION TECHNIQUE BSCC

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à La Poste,

### Entre les soussignés

La société anonyme La Poste, prise en son niveau opérationnel de déconcentration « Direction Technique de la BSCC », représentée par Monsieur Charles POUTIERS, en sa qualité de Directeur, dûment mandaté pour cette négociation,

D'une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

M. **A. DUVIGNEAU** mandaté (e) par le syndicat CFDT F3C

M. **ETUR Christine** mandaté (e) par le syndicat CGC LaPoste

M... mandaté(e) par le syndicat CGT FAPT

M. **Amisell: Michael** mandaté (e) par le syndicat FO COM

M. **MALLET David** mandaté(e) par le syndicat UNSA Postes

M. **BARRAT Anislyse** mandaté (e) par le syndicat CFTC La Poste

M... mandaté (e) par le syndicat SUDPTT

D'autre part,

### PREAMBULE

La Direction Technique (DT) de la BSCC accompagne et soutient ses clients dans la réalisation de leur métier au quotidien. Elle ne se contente pas d'assurer le bon fonctionnement industriel des outils à disposition de la Branche Services-Courrier-Colis (infrastructures PIC, SI tri, réseaux, maintenance, équipements et véhicules, bâtiments, outils bureautiques...) ; elle les éclaire et les prépare aux choix du futur, aux évolutions et innovations technologiques et industrielles, pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs de conquête, d'excellence et de performance.

À ce titre, la Direction Technique accompagne les transformations majeures de ses clients, notamment :

- Une attrition continue des volumes de courrier d'une part, une croissance des volumes du colis d'autre part ; et surtout une modification en profondeur des attentes des consommateurs, qui ont pour conséquence un redimensionnement profond des usages, des organisations, des implantations et des flux, traduit par le nouveau schéma directeur industriel ;
- Des évolutions technologiques importantes qui améliorent l'environnement de travail du postier, des infrastructures jusqu'aux véhicules, en passant par les outils de travail et les bâtiments ;
- La nécessité d'une gestion rigoureuse des équilibres financiers et donc des coûts, pour faire face à l'attrition des volumes, maintenir la compétitivité de la BSCC sur l'ensemble de ses marchés et, concernant la Direction Technique, sécuriser les ressources nécessaires au financement des projets d'avenir pour nos métiers.

Dans ce contexte fortement évolutif, Les deux parties recherchent et s'accordent sur la volonté commune de penser différemment la manière pour la DT de servir ses clients internes, avec la volonté :

- d'améliorer encore la qualité de service,
- de réussir les objectifs de performance,
- d'apporter aux métiers plus de vitesse et d'innovations,
- tout en développant encore pour les collaborateurs de la DT l'intérêt de leur travail quotidien.

Précédemment structurée en zones géographiques propres et en management regroupé, la Direction Technique propose une nouvelle organisation, à la fois fonctionnelle et géographique, afin :

- d'une part, de structurer le management des équipes par expertises et ainsi de permettre une animation fonctionnelle plus efficiente,
- d'autre part, de proposer une organisation géographique au plus proche de la nouvelle cartographie de sa clientèle – désormais organisée sur les territoires des régions administratives (DEX)

**Dans le cadre de la nouvelle organisation à venir, la Direction Technique et les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité, par cet accord d'accompagnement social, garantir aux agents des conditions de travail conformes à la politique de qualité de vie au travail de l'entreprise, tout en proposant de véritables parcours et outils d'accompagnement RH, et en proposant des mesures d'accompagnement financier incitatives tant pour les mobilités fonctionnelles que géographiques.**

**Il est bien entendu que cet accord ne vaut pas approbation de la nouvelle organisation, qui relève des prérogatives de l'employeur.**

## CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD ET CONTEXTE

Le présent accord s'applique aux salariés et fonctionnaires (ci- après dénommés « les agents »), relevant des effectifs de la Direction Technique de la Branche Services- Courrier-Colis de la Poste S.A. à la date de la mise en œuvre du projet, et dont le poste est supprimé ou considéré comme profondément modifié suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation de la direction Technique, qui prendra effet le 03 septembre 2018.

Une liste exhaustive des libellés de postes pouvant être concernés est jointe à cet accord en annexe N°1.

Toutes les organisations syndicales représentatives ont été invitées à la négociation du présent accord.

Il est convenu ce qui suit, étant entendu que le présent accord a été soumis à la consultation du CHSCT du NOD en date du 29/05/2018 et du Comité Technique du NOD en date du 08/06/2018.

## CHAPITRE II – GPEC, ANTICIPATION ET PREPARATION DES TRANSFORMATIONS POUR LA DIRECTION TECHNIQUE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La Direction Technique projette son organisation, ses métiers et compétences, au travers de la filière Maintenance Technique. Elle traduit son engagement social d'anticipation et de transformation progressive, pour répondre à l'ambition de construire un avenir pour chaque agent de la Direction Technique.

La Direction Technique utilisera pleinement cette projection, tant pour la réussite de sa transformation, au plan managérial et opérationnel, que pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la filière Maintenance Technique et donc de la Direction Technique, qui concentre 95% des effectifs de la filière.

### Une Gestion Prévisionnelle des Emplois Compétences (GPEC) pour la Direction Technique en cohérence avec la filière Maintenance Technique

Les enjeux de transformation des métiers de la filière de la Maintenance Technique et de la direction nécessitent que la Direction Technique présente les nouveaux référentiels fonctions de la filière aux organisations syndicales et aux agents natifs de la filière. Une présentation en CDSP de Branche sera effectuée avant la fin du premier semestre 2018.

Elle permettra aux agents de la Direction Technique d'avoir de la visibilité sur l'évolution des métiers et des parcours professionnels. L'accolement des fiches de postes aux nouveaux référentiels fonctions de la Direction Technique sera effectif à compter de la mise en œuvre de la nouvelle organisation.

### Une GPEC efficiente pour la filière Maintenance Technique

La Direction Technique s'engage à donner en 2018 de la visibilité sur les métiers et compétences.

Proposer des parcours d'évolution professionnelle horizontaux et verticaux facilitant le développement des compétences et l'employabilité dans la filière.

Améliorer la visibilité des parcours professionnels et mettant l'accent sur ceux qui offrent des perspectives de développement aux agents de la Direction Technique.

Créer et favoriser des parcours professionnels, pour les agents qui le souhaitent, vers les métiers en développement

Faciliter la mobilité, en rendant plus aisée la reconnaissance des compétences transférables de la filière Maintenance Technique à une autre et d'une fonction à une autre.

Au cas particulier, pour accompagner cette nouvelle organisation, la Direction Technique s'engage à soutenir le développement de nouvelles fonctions et structuration des expertises métiers de la DT :

#### - Nouvelle structuration des expertises métiers

De nouvelles fiches de postes sont constituées dans le cadre de cette organisation afin de répondre aux ambitions de cette nouvelle organisation et de la filière maintenance technique, décrites au dossier d'organisation.

##### o Focus sur le poste de Technicien expert opérationnel III.2. / III.3. :

Dans le cadre de l'évolution de l'organisation de la Direction Technique, il est convenu entre les parties que les actuels encadrants techniques infra et A.T.S. impactés se verront proposer ce poste de technicien expert opérationnel.

Dans un souci des parties de valoriser cette fonction nouvelle, et de proposer des opportunités de carrière dans le cadre de cet accord, une ouverture de 15 promotions est décidée pour les techniciens de niveau III.1. de la Direction Technique en 2018, ainsi que 15 ouvertures de promotions en 2019.

#### - Développement d'une animation fonctionnelle sur chaque expertise :

Afin d'appuyer les agents dans leurs missions, et qu'ils trouvent à la fois support, aide et soutien dans le développement de leur activité, une animation fonctionnelle et hiérarchique sera déployée pour chacune des domaines de la Direction.

• Mise en place de parcours de développement de compétences :

Afin d'accompagner les agents dans la montée en charge et en compétence, des actions de développement des compétences seront déployées pour les nouveaux postes en création de responsable maintenance, de chef de projets, de responsable infrastructures techniques et de technicien expert opérationnel.

Ce déploiement consistera notamment en des actions de formation, de tutorat et de partages de pratiques ; il sera mené sur les deux années suivant la mise en place de la nouvelle organisation.

Étude d'impacts et prévention des risques

Acteurs clefs de la réussite du changement, les personnels de la DT et leurs encadrants doivent tout à la fois en être les bénéficiaires.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'un environnement de travail approprié, adapté aux métiers, et propre à un développement serein et efficace des missions confiées à la DT.

Dans le cadre de la conduite du changement, une étude d'impacts a donc été menée et présentée au CHSCT.

Son objectif était d'identifier les éventuelles difficultés engendrées par la nouvelle organisation, ainsi que les risques potentiels pour le maintien d'une vie au travail de qualité.

Cette étude est passée notamment par une écoute individuelle de chaque agent impacté par la nouvelle organisation, ainsi que par tout collaborateur qui en a exprimé la demande. Cet entretien individuel, réalisé avec le manager, s'est tenu sur la base d'un questionnaire élaboré par le service RH de la DT, renseigné et hébergé sur un support dématérialisé.

Un groupe pluridisciplinaire a travaillé sur l'analyse groupée des résultats de ces écoutes et a apporté son expertise sur les actions à mener dans un objectif de préservation et d'amélioration de la qualité de vie au travail des agents de la DT.

Dans le cadre de cette étude d'impacts, ce groupe - animé par le service RH de la DT et constitué de médecins du travail, d'assistants sociaux et de deux représentants du personnel au CHSCT - a préconisé des pistes d'actions dans un rapport soumis à l'information du CHSCT lors de la séance de présentation du dossier de nouvelle organisation.

### CHAPITRE III - ACCOMPAGNEMENT RH

Écoutes individuelles

Les entretiens des agents évoqués dans le chapitre II ont aussi été l'occasion de les interroger à titre individuel sur leurs souhaits d'orientation et leurs situations respectives en terme d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Cet entretien, organisé autour d'un questionnaire, intègre un chapitre consacré au recueil des souhaits des agents en matière d'orientation professionnelle.

Outre le manager, les résultats de ces entretiens seront consultables par les services RH dédiés (Direction des RH de la DT, conseillé en évolution professionnelle, Espace Mobilité et Recrutement Groupe...) afin de mieux accompagner les agents en transition professionnelle dans leur construction d'un projet professionnel adapté aux besoins de l'entreprise et correspondant à leurs attentes personnelles et professionnelles.

Processus d'accompagnement personnalisé

L'accompagnement des situations de reclassement fera l'objet d'un dispositif qui s'articule autour des trois étapes suivantes :

1. L'information

Tout agent concerné par le projet au sens du Chapitre I sera informé par sa hiérarchie directe :

- D'une part sur le sens du projet et ses conséquences, à travers les outils de communication collective déployés (ETC, info- poste, réunions de service, projets locaux...);
- D'autre part, et le cas échéant, sur les conséquences concernant la suppression de son poste à travers la remise d'un courrier individualisé lui notifiant sa situation de transition professionnelle ;

2. La prise en charge individuelle

Les agents en transition professionnelle seront accompagnés par un interlocuteur RH identifié (voir « cellule d'accompagnement RH »), dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens dédiés afin que leurs souhaits et contraintes soient pris en considération,

3. Élaboration du projet professionnel

Orientés vers les experts RH les plus appropriés, ces agents seront accompagnés individuellement dans leur construction d'un plan d'actions personnalisé et adapté à leur situation.

Chaque agent en repositionnement professionnel sera directement rattaché au directeur de pôle ou de territoire dont il dépend.

#### Cellule d'accompagnement RH du projet

Afin d'accompagner au mieux les agents en transition professionnelle et ceux qui le souhaitent dans leur orientation professionnelle, il est apparu qu'un « guichet unique » permettrait une meilleure réactivité et une identification plus efficace des interlocuteurs adéquats.

Aussi, une cellule identifiée au sein de la Direction Technique a été retenue afin que les agents concernés puissent lui adresser directement leurs questions ou demandes :

Cellule accompagnement de la Direction Technique : [equipe-mobilité.dt@laposte.fr](mailto:equipe-mobilité.dt@laposte.fr)

La cellule accompagnement de la Direction Technique orientera ces agents vers les experts RH les plus appropriés au traitement de leurs demandes : conseiller en évolution professionnelle ou Espace Mobilité et Recrutement Groupe.

Ces experts apporteront aux personnels concernés une aide à la construction de leur projet professionnel et les accompagneront dans leurs démarches par les actions suivantes :

- Identification des postes à pourvoir en interne : pour ce faire, il est convenu qu'il sera envoyé aux agents dont le poste est supprimé, tout appel à candidature interne correspondant au niveau de classification et de compétence des agents ;
- Préparation de candidatures : les agents seront, s'ils en font la demande, aidés pour réactualiser leurs CV et préparation de leurs éventuels entretiens de recrutement ;
- Orientation vers la découverte d'autres fonctions ou métiers ;
- Développement des compétences via des missions adaptées au projet d'orientation.

En tant que de besoin, la cellule d'accompagnement pourra aussi orienter ceux qui en ont besoin vers d'autres services complémentaires : service social, service de santé au travail

#### Dispositifs d'appui à l'accompagnement personnalisé (annexe 2)

Les différents dispositifs RH existant à la Poste seront mis à la disposition des personnels concernés selon application de la réglementation en vigueur :

- o Bilan professionnel  
La DT mettra en œuvre un bilan professionnel au bénéfice de chaque agent qui en fera la demande, avec les experts RH concernés au sein de la Poste. Si cela s'avère nécessaire et adapté, un bilan de compétences sera proposé aux agents en transition professionnelle.
- o Évolution professionnelle  
Les agents qui souhaiteraient candidater sur des emplois d'une classification supérieure à celle actuellement détenue seront éclairés et accompagnés dans leur démarche.  
Dans cette hypothèse, et sous réserve que l'agent soit retenu sur le poste concerné, la distorsion de classification devra être régularisée dans un délai maximum de 2 ans.  
À ce titre, l'agent concerné, pilote de son parcours professionnel, prendra soin de s'inscrire au dispositif de promotion adapté, qu'il devra réussir. Il bénéficiera pour cette opération de l'aide et du soutien des professionnels RH dédiés.
- o Formations  
Les agents concernés par une mobilité sur un nouveau métier ou une nouvelle activité bénéficieront, si nécessaire, d'une formation d'intégration à leur nouveau poste.  
Dans le respect des dispositions en vigueur dans l'entreprise, les agents, qui satisfont aux conditions nécessaires, pourront être amenés à leur demande à utiliser leurs droits à la formation personnelle (CPF). Pour les agents assumant de nouvelles missions au sein de leur activité, un accompagnement en formation et doublure sera mis en œuvre, si nécessaire.
- o Stages de découverte et d'immersion  
La Direction Technique s'engage à organiser, pour les agents qui en expriment le souhait et selon leurs projets professionnels, des stages de découverte ou d'immersion en lien avec le projet professionnel défini en amont, et ce afin de leur permettre de découvrir d'autres activités de l'entreprise, et de faciliter leurs démarches de recherche de poste.
- o Autres dispositifs existants au sein de La Poste (en cas d'évolution des textes concernés, les nouveaux s'y substitueront de plein droit dans le présent accord)  
Sous réserve d'en remplir les conditions nécessaires et d'en avoir l'autorisation, les agents concernés pourront bénéficier d'autres dispositifs existant au sein de La Poste et permettant leur accompagnement dans la mise en œuvre de leur éventuel projet professionnel.  
Une liste non exhaustive en est dressée ci-après :
  - **Le Temps Partiel Accompagnement Sénior**  
Le dispositif est ouvert dès à présent sur l'ensemble du territoire et dans tous les services de la Direction Technique conformément aux textes en vigueur.

La Direction Technique reprend aussi l'accord relatif à l'insertion et à l'emploi des seniors à La Poste en son article II-6-8, qui stipule qu'un postier sénior à moins de 18 mois de son âge d'ouverture des droits à la retraite et ne désirant pas faire l'apprentissage d'un nouveau métier pourra se voir proposé une ou des missions prenant en considération ses compétences et notamment sur des missions fondées sur le transfert de ses compétences, afin de faire bénéficier au collectif de travail de son expertise et expérience. Dans ce contexte seront également explorées toutes les solutions rendues possibles par le travail à distance.

▪ **Congé pour création d'entreprise**

Dispositif permettant aux agents qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, quelle qu'en soit la forme juridique, de bénéficier de mesures en vue de leur permettre de créer ou reprendre une activité économique.

▪ **Mobilité volontaire sécurisée**

Les salariés peuvent décider de suspendre leur contrat de travail à La Poste afin d'exercer une activité dans une autre entreprise et de développer leurs compétences. Au terme de cette période de mobilité, le salarié peut soit réintégrer La Poste, soit la quitter définitivement.

▪ **Appui au projet personnel**

Ce dispositif permet de bénéficier d'un accompagnement pour réussir une évolution professionnelle ou personnelle externe à La Poste, assorti d'une garantie de retour dans l'entreprise, le cas échéant.

Proposition de postes : annexe 3

Le reclassement des postiers concernés par une évolution d'organisation se fera dans un délai maximum d'un an. A cette fin, au moins trois propositions de postes correspondant à ses compétences et qualifications lui seront faites.

Conformément à la volonté de la Poste de rechercher une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la proximité des postes proposés avec le domicile de l'agent sera toujours une priorité :

- La recherche de poste sera faite sur la globalité des activités de la Poste, au sein des diverses branches, y compris des activités transverses, en tenant prioritairement compte des distances et temps de trajet.
- Durant la période séparant l'acceptation d'un poste de reclassement de la prise effective de ce poste, le postier concerné conservera la possibilité de se porter candidat sur un autre poste plus proche de son domicile, si un tel poste venait à se libérer.

Les agents qui auraient refusé les 3 propositions successives seront affectés par leur hiérarchie à un poste conforme à leur statut (affectation d'office pour un fonctionnaire ; affectation n'emportant pas modification du contrat de travail pour un salarié) ou se verront appliquer d'autres dispositions en vigueur à la Poste.

#### CHAPITRE IV - ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

Dans le cadre du déploiement de nouvelles organisations conduisant à une labellisation, La Poste et les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif d'accompagnement financier conventionnel défini par l'accord collectif « Un avenir pour chaque postier ».

Ce dispositif a pour objet de valoriser les mobilités géographiques ou fonctionnelles des agents. Les accompagnements financiers qui en résultent seront versés en une seule fois, dans les conditions d'attribution définies ci-après.

Ils ne seront pas cumulables avec tout autre dispositif de même objet en vigueur au sein de La Poste.

Lorsqu'ils seront exigibles, ces accompagnements seront versés dans le mois qui suit l'effectivité de la prise d'un poste de reclassement.

**Indemnités de mobilité géographique**

Une indemnité de mobilité géographique sera versée aux agents concernés qui, en suivant leur activité, allongent en conséquence leur trajet domicile/travail avec ou sans changement de domicile, et ce conformément aux dispositions de l'article 5 du BRH relatif à l'accompagnement des postiers en réorientation du 13 avril 2015<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>CORP-DRHRS-2015-0096

Les critères d'attribution de l'indemnité de mobilité géographique avec ou sans changement de domicile familial et avec allongement du trajet aller ou retour domicile-travail<sup>2</sup> sont les suivants :

| <b>Mobilité sans changement de domicile, ni double logement et avec allongement trajet aller ou retour domicile-travail</b>                                                          | <b>Montants</b><br>50 € par Km pour l'allongement de trajet aller plus retour |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| De 5 à 10 km ou de 10 à 15 min                                                                                                                                                       | 500€ bruts à 1000€                                                            |
| De 11 à 15 km ou de 16 à 30 min                                                                                                                                                      | 1 100€ bruts à 1500€                                                          |
| De 16 à 30 km ou de 31 à 45 min                                                                                                                                                      | 1 600€ bruts à 3000€                                                          |
| Au-delà de 30 km ou de 45 min                                                                                                                                                        | 3 000€ bruts à 5000€                                                          |
| <b>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 km et à 1h30</b> | 6 000 € + 1 200 € par enfant à charge avec un plafond de 12 000 €.            |

L'indemnité de mobilité géographique est imposable et soumise aux cotisations et contributions sociales.

Par ailleurs, en cas de mobilité géographique avec changement de domicile, la prise en charge des frais annexes découlant de ce déménagement sera indemnisée conformément au BRH précité. La prise en charge de ces frais sera exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à la condition que la réalité et le montant de celles-ci soient justifiés (quittances de loyers, factures...).

Pour rappel, le BRH CORP-DRHRS-2015-0096 sera appliqué, notamment en ce qui concerne la perte d'emploi définitive ou temporel du conjoint, la disponibilité du conjoint fonctionnaires ou la prime d'aide à la recherche d'emploi du conjoint pour suivre un postier réorienté à la Direction Technique.

L'indemnité de mobilité géographique (avec ou sans changement de domicile) sera versée à chaque bénéficiaire qui en remplit les conditions, sur la paye du mois suivant l'effectivité du nouveau rattachement (les agents hors fonction ne peuvent bénéficier de cette indemnité que lors de leur reprise effective de poste).

Tout changement de domicile sans réduction corollaire du temps de trajet domicile / travail ne sera pas pris en compte pour l'ouverture des droits à indemnisation.

### **Indemnités de mobilité fonctionnelle**

Le BRH précédemment mentionné définit les métiers fonctionnels, en son article 4.1, comme l'ensemble des fonctions, y compris managériales, exercées au sein des services siège et des filières support, et les métiers opérationnels comme regroupant de facto les autres fonctions. Pour la Direction Technique, les métiers exercés au quotidien en établissement sont considérés comme métiers opérationnels.

Les différentes indemnités de mobilité fonctionnelle citées ci-dessous ne peuvent se cumuler entre elles ou avec d'autres dispositifs de même objet, et ne sont versées qu'une seule fois à chaque agent.

<sup>2</sup> le mode de calcul le plus favorable à l'agent sera retenu (km ou min). L'allongement sera calculé à l'aide du site de « google maps » (calcul effectué sur la base du trajet le plus rapide et sans péage pour les trajets véhiculés).

| <b>Concernant les personnels jusqu'à la classe 3 : compte tenu de la nouvelle organisation de la Direction Technique, il a été convenu de l'allocation des montants suivants : Indemnité de mobilité fonctionnelle dans le cadre d'un reclassement – Classes I à III</b> |  | <b>Montant</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| Mobilité vers le poste de Responsable Maintenance                                                                                                                                                                                                                        |  | 5000 €         |
| Mobilité d'un encadrant technique infra ou d'un ATS vers une fonction identifiée comme prioritaire, pour la Direction Technique le poste de Technicien Expert Opérationnel                                                                                               |  | 3500 €         |
| Mobilité vers le poste de Responsable Infrastructure Technique                                                                                                                                                                                                           |  | 2000 €         |
| Réorientation s'accompagnant du passage d'un métier fonctionnel à un métier opérationnel                                                                                                                                                                                 |  | 1500 €         |
| Réorientation d'un métier fonctionnel à un autre métier fonctionnel différent de la fonction initiale ou d'un métier opérationnel vers un métier fonctionnel                                                                                                             |  | 1000 €         |

Les situations de changement de métier fonctionnel dans un même regroupement de fonctions ou dans le cadre d'un élargissement de compétences sur le même métier, ou encore un changement de manager sur la même Direction, ne seront pas soumises à compensation.

Les situations d'élargissement de compétences sur le même métier, ou encore un changement de manager sur un poste identique, ne seront pas soumises à compensation.

| <b>Indemnité de mobilité fonctionnelle dans le cadre d'un reclassement – Classe IV</b>                                                                                                                |  | <b>Montant</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| Mobilité vers les postes de Responsable Maintenance                                                                                                                                                   |  | 5000 €         |
| Mobilité vers le poste de responsable infrastructures techniques                                                                                                                                      |  | 2000 €         |
| <b>Les cadres supérieurs</b> qui verront leur poste supprimé ou fortement modifié percevront une indemnité fonctionnelle lors de leur mutation sur un nouveau poste au sein de la Direction Technique |  | 1500 €         |

#### CHAPITRE IV – CLAUSES FINALES ET SUIVI DE L'ACCORD

##### Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera réunie avec les organisations syndicales signataires du présent accord 3 mois après la signature de l'accord.

Cette commission se réunira de façon anticipée sur simple demande de l'une des OS signataires de l'accord avant cette date.

Elle décidera de la suite à donner aux commissions de suivi de cet accord.

##### Durée du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 03/09/2018 sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire notifiée par LRAR dans les 8 jours à compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Afin de ne pas pénaliser les agents qui auraient bénéficié d'une mobilité avant le 03/09/2018, les parties conviennent d'une application rétroactive des dispositions du « chapitre IV – accompagnement financier » à la date du 18/10/2017.

Les parties conviennent que cet accord est à durée déterminée et qu'il est conclu pour une durée de deux ans à compter du 03/09/2018 ; au terme de cette durée, soit le 04 septembre 2020, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les dispositions légales applicables (à la date de signature du présent accord, il s'agit des articles L2222 – 5, L. 2261-7 et suivants du code du travail).

Durant la mise en œuvre du présent accord, si les textes précités venaient à être modifiés, les nouvelles dispositions s'appliqueront en lieu et place de celles susmentionnées.

Modalités de dépôt

À l'expiration du délai d'opposition légalement prévu, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt prévues à l'article L2231-6 du Code du travail.

Il sera déposé par la DT en un exemplaire original auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord et en deux exemplaires, une version support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Chartres.

Le présent accord sera publié dans la base de données nationale des accords (Légifrance) conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

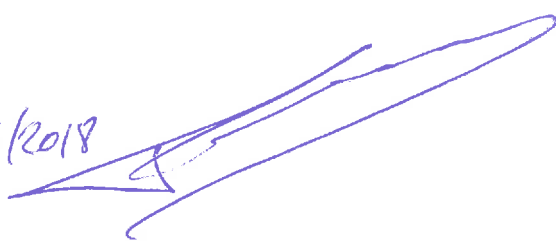
Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Signatures :

Fait à Chartres

Le 13/06/2018

Pour la Poste



Le Directeur  
Charles POUTIERS

Pour les organisations syndicales :

M. DWIGNEAU- mandaté(e) par le syndicat CFDT F3C

M. TUR Christine mandaté (e) par le syndicat CGC La Poste

M... mandaté(e) par le syndicat CGT FAPT

M. Amélie Michéa mandaté (e) par le syndicat FO COM

M. MALLET David mandaté (e) par le syndicat UNSA Postes

M. BARROT Christophe mandaté (e) par le syndicat CFTC La Poste

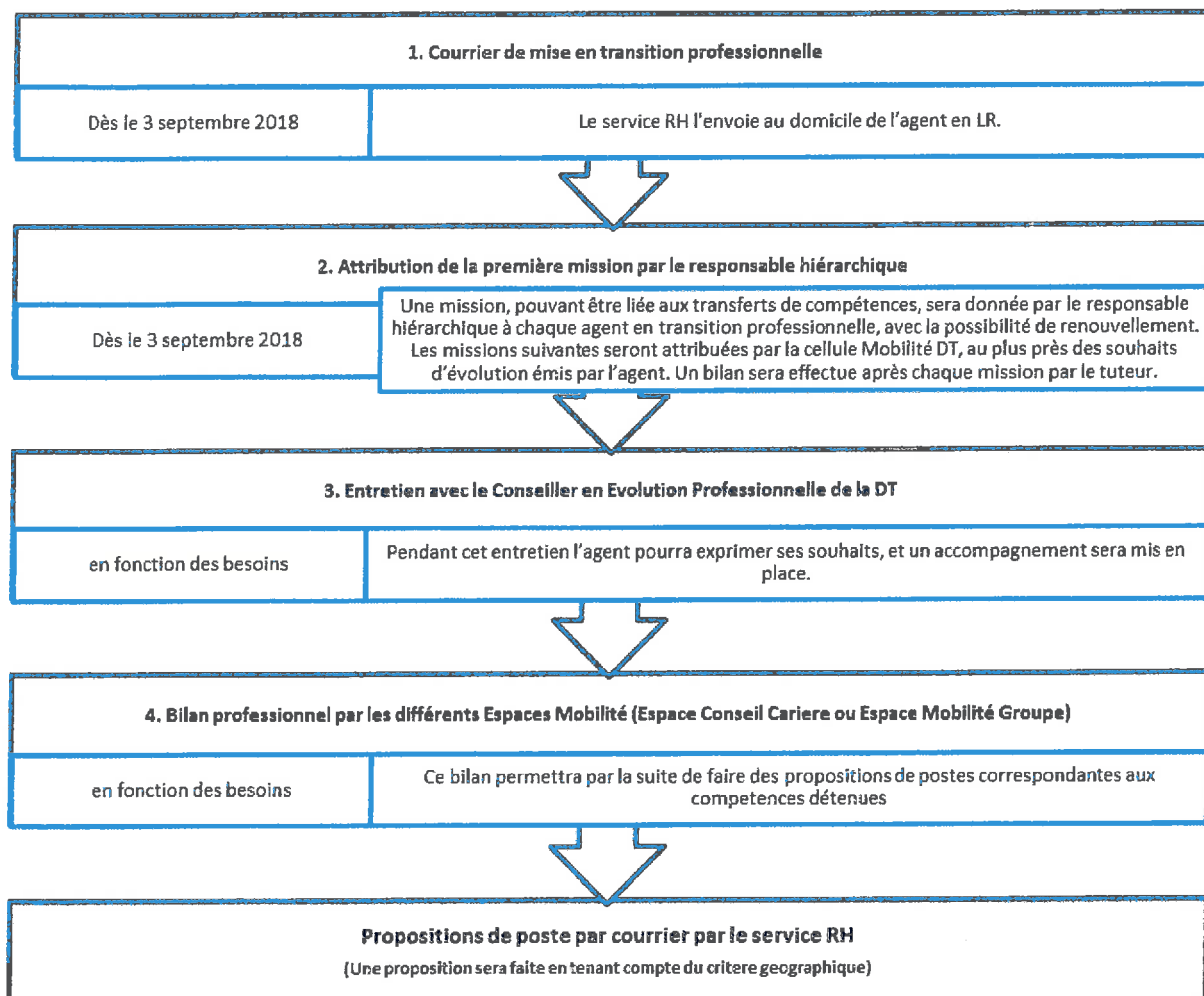
M... mandaté (e) par le syndicat SUD PTT

Annexe 1 :

| <b>PÔLE</b>                   | <b>libellés de postes<br/>pouvant être<br/>concernés</b> |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------|
| POP'S                         | CSC                                                      |
| POP'S                         | CTO/CTO Adjoints                                         |
| POP'S                         | CTVI                                                     |
| POP'S                         | DTO                                                      |
| POP'S                         | Encadrants Techniques<br>Infra                           |
| POP'S                         | RGF                                                      |
| POP'S                         | RITE                                                     |
| POP'S                         | RPO                                                      |
| POP'S                         | RTO                                                      |
| POP'S                         | ATS (en partie)                                          |
| POP'S                         | Postes DSTT                                              |
| SI et Offres                  | Chefs de projets<br>Technique                            |
| Equipements<br>de tri         | Concepteur<br>développeur                                |
| Infrastructures<br>et réseaux | TECH-LOGISTIQUE DCN                                      |
| PROJEC                        | Responsable de domaine<br>technique et<br>productique    |
| PROJEC                        | Responsable d'études<br>techniques                       |
| RHSG                          | Agent Technique                                          |
| RHSG                          | Assistante de Direction                                  |
| RHSG                          | Chargé de gestion RH                                     |
| FP                            | Comptables                                               |
|                               | Techniciens de<br>gestion                                |
| FP                            | CAMA                                                     |

Note : référence à la CDSP du 21 décembre 2017

Annexe 2 :



Annexe 3 : logigramme de la procédure des propositions de poste

