



**SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

Projet Village La Poste

janvier 2016

UN ACCORD NÉCESSAIRE !

Au delà de l'accompagnement financier où subsistent des désaccords, l'organisation et les conditions de travail, le télétravail, le fonctionnement futur des équipes et le management constituent les enjeux de fond du projet «VLP». Cet accord traduit ces axes essentiels et tous les acteurs de la négociation ont contribué de façon constructive à son élaboration.

« La signature d'un accord signifie le début du véritable travail syndical, dans le suivi de son application »

Depuis le début du processus de concertation sur le projet « Village La Poste », la CFDT a exigé l'ouverture de négociations sur un dispositif d'accompagnement social. Forte de la confiance que vous nous avez renouvelée aux dernières élections CA, et aux réponses formulées lors de l'enquête CFDT, nous avons largement amendé et enrichi le document initial. Nous avons atteint notre objectif de parvenir à un accord avec une commission de suivi permettant de veiller aux aspects individuels et collectifs dans la mise en œuvre durant toute la durée du projet. Outre les mesures indemnitaires complétées et améliorées, nous avons ouvert ce dispositif d'accompagnement aux « nouveaux collectifs de travail » et « santé et conditions de travail ». Enfin, tout le volet Télétravail a été développé afin de répondre au mieux à vos demandes tout en respectant l'accord du 25 juin 2013 sur lequel nous nous sommes engagés.

LES PRINCIPALES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.

Globalement, nous avons contraint La Poste à se référer à l'accord « Un avenir pour chaque postier », et ce, malgré son discours obstiné sur le cadre de ce projet qui « n'était pas une réorganisation avec des suppressions de postes ». Si ce projet porte en germes de futures restructurations des services et de leur fonctionnement, cela devra faire l'objet d'une négociation ultérieure. Pour l'heure, nous avons cependant obtenu :

■ **UNE INDEMNITÉ DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE**, non prévue au départ, sur la base des montants de l'accord du 5 février 2015. Reste un désaccord sur la condition posée d'un temps de trajet quotidien aller-retour supérieur à 2 heures pour en bénéficier. La majoration de 20% pour les postiers de classe 1 et 2 que nous avons obtenue ne contrebalance pas cette vision restrictive, même si le principe de « l'auto-déclaratif » de son temps de trajet par chacun est acté (des contrôles aléatoires seront faits si de grands décalages sont constatés entre réalité et déclaration).

| Temps de trajet aller-retour supplémentaire | Montant (en Euros) |
|---|--------------------|
| De 10 à 15 mn ▶ | De 500 à 1 000 € |
| De 16 à 30 mn ▶ | De 1 100 à 1 500 € |
| De 31 à 45 mn ▶ | De 1 600 à 3 000 € |
| Au-delà de 45 mn ▶ | De 3 000 à 5 000 € |

■ DES AIDES AUX DÉPLACEMENTS.

1. Mise en place d'un PDE (Plan de déplacement d'entreprise) autour de quatre axes :

- ♦ Le développement de l'usage des transports en commun ;
- ♦ L'optimisation des déplacements motorisés (co-voiturage, véhicules électriques...);
- ♦ Le développement du travail à distance ;
- ♦ Le développement du recours aux modes doux.

L'aide à l'acquisition d'un véhicule personnel (pour les personnels ayant un temps de trajet supérieur à deux heures) sera versée sous forme de prime correspondant à 20% du coût d'achat du véhicule, avec un plafond de 1 500€. Pour les classes 1 et 2, la quotité sera portée à 25%, l'extension de ce dispositif à la classe 3 a été refusée car la référence à l'accord « Réunir » de Champs-sur-Marne ne le prévoyait pas.

2. Animation d'un site de co-voiturage inter-entreprises sur le bassin d'emploi de la zone de Lemnys, en collaboration avec la ville d'Issy-les-Moulineaux.



CFDT SF3C
23 rue d'Alleray 75015 Paris
01 40 29 82 00
www.cfdtsf3c.org



3. Des règles d'attribution des accès parkings contrôlés trimestriellement par la commission de suivi de l'accord.

■ DES AIDES AU DÉMÉNAGEMENT

1. Un accompagnement par le Service Logement de La Poste

2. La prise en charge des frais de déménagement prévue dans le BRH, pourra être abondée des frais annexes (agence, notaire) jusqu'à 5 000€.

3. Une prime spécifique « VLP », complémentaire, sera versée aux postiers qui déménageront pour ramener leur temps de trajet sous les deux heures. Elle sera de 4 000€ pour un célibataire, 6 000€ pour un couple et 8 000€ pour un couple avec enfants.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La CFDT a été très insistante sur ce volet décisif qui s'inscrit dans une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. C'est ainsi que le temps partiel choisi sera facilité et que le droit à la déconnexion devra être respecté.

Le télétravail sera promu, en particulier pour les postiers dont le temps de trajet est augmenté. En cas de refus, la commission de conciliation prévue dans l'accord du 25 juin 2013 pourra être saisie.

Des locaux de proximité dans des centres postaux, seront déployés dans différents secteurs et villes d'IdF où se concentrent le domicile des personnels les plus éloignés.

Les postiers déjà en situation de télétravail et ayant plus de deux heures de transport quotidien pourront bénéficier d'une journée complémentaire (3 jours de télétravail par semaine).

Enfin, un point sur le télétravail sera effectué annuellement dans chaque CHSCT de NOD.

La CFDT a obtenu l'intégration d'un paragraphe relatif au développement des collectifs de travail avec, entre autres, la responsabilisation des managers dans l'intégration des personnes en situation de télétravail.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette dimension étant intégrée dans l'accord, la commission de suivi de l'accord pourra se saisir des remontées des CHSCT de chacun des NOD concernés par le regroupement. Une vigilance particulière pourra être portée sur l'environnement de travail (locaux, espaces de travail, postes de travail...) ainsi que sur le suivi individuel et collectif des personnels impactés par ce projet.

La commission de suivi sera donc amenée à remplacer l'instance de coordination des CHSCT, qui s'éteindra le 21 janvier 2016, lorsque le rapport et les préconisations du cabinet d'expert auront été présentés, et l'avis sur le projet donné par l'instance de coordination. Pour la CFDT, il était très important de maintenir une vision transversale, et d'éviter ainsi une gestion morcelée NOD par NOD.

Pour conclure, cet accord a été ratifié par la CFDT, FO, CGC, UNSA, CFTC : il est donc majoritaire et ne peut être dénoncé. Si la CFDT l'a signé, c'est plus pour l'organisation du travail, les conditions de travail et la qualité de fonctionnement futur des équipes qui sont au cœur des enjeux de ce projet, que pour les mesures financières limitées. Et cet accord offre une prise sur ces sujets qui n'existerait pas dans un cadre strictement légal. La CFDT est parfaitement consciente que ce projet n'est que le « 1er étage de la fusée ». Si le discours tenu du côté patronal dans la négociation de cet accord (« ce n'est pas une réorganisation avec suppression de postes ») a rendu difficile l'obtention de mesures financières, la CFDT n'est pas dupe des restructurations en cours dans les Branches, bien avant la mise en œuvre des premiers déménagements !... Aussi, nous gardons le cap revendicatif sur l'accompagnement social et indemnitaire pour les prochaines étapes, qui devront faire l'objet d'une autre négociation sociale. Vous pouvez compter sur nous, comme nous comptons sur vous, pour que votre intérêt ne passe pas par pertes et profits !

AVEC NOUS, FAITES LE PARI DE L'INTELLIGENCE ET DE LA RESPONSABILITÉ !

Cfdt: Résolument tournée vers l'avenir