



SYNDICAT FRANCIEN  
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

## FERMETURE DE L'IMMEUBLE EAST SIDE DE CHAMPS :

# UN ACCORD POUR TOUTES ET TOUS !

La CFDT a déployé toute son énergie pour s'opposer à cette décision patronale marquée par l'illusion d'« économies », et le manque de considération pour les cadres de l'entreprise et les élus du territoire.

Les alertes locale et nationale sur la méthode de conduite du changement, l'expertise sur l'impact du déménagement à Brune, ont permis de mettre en lumière la faiblesse du dialogue social.

Notre responsabilité était aussi de négocier pour défendre les intérêts de tous les personnels : ce qui a été fait !

L'abandon de l'immeuble du site de Champs-sur-Marne est une décision en prélude à la création de la Branche Services-Courrier-Colis à domicile. Cyniquement baptisé « projet Réunir » pour l'ex-Direction Industrielle, cette décision impactant également 5 autres NOD du Courrier, a particulièrement choqué les personnels du site de Champs. Ce dossier servira d'exemple à l'avenir : la gestion d'un projet DOTI concernant plusieurs NOD ; les actions syndicales et intersyndicales déployées, tant sur la sécurisation des personnels que sur la mise en avant d'un projet alternatif à la décision de quitter l'immeuble Newton ; le télétravail à grande échelle ; le premier accord social concernant les personnels du Siège de la Branche Services-Courrier-Colis. Si l'entreprise considérait qu'elle avancerait en « terrain conquis » parce que la majorité des personnels étaient cadres ou cadres sup, elle a très vite déchanté face au choc ressenti et à la réaction unitaire des organisations syndicales, CFDT en tête.

Le projet alternatif, élaboré par la CFDT, présenté et défendu par l'intersyndicale, a occasionné maintes interventions de responsables politiques en faveur du maintien de l'emploi dans le territoire de la Seine-et-Marne, obligeant La Poste, au plus haut niveau, à apporter des réponses aux différents intervenants. La CFDT a déclenché deux droits d'alerte sur la méthode de conduite du changement, le CHSCT du Siège Courrier a commandé une expertise sur le projet : bref, les organisations ont fait de la résistance face à une situation ubuesque d'annonce d'une éventuelle décision en octobre 2013, puis une confirmation en janvier 2014 de la fin du bail de l'immeuble Newton fin 2014, malgré l'opposition d'une très grande partie des personnels du site. Mais au fur et à mesure que le temps s'écoulait, face à la crainte des personnels de se retrouver sans mesures d'accompagnement, la CFDT a souhaité mettre fin aux inquiétudes en revendiquant l'ouverture de négociations d'un accord social, parallèlement à l'action pour faire aboutir le projet alternatif présenté. Cette négociation n'a pu démarrer sérieusement que mi-juin avec la DAGS, pour un accord qui servira de cadre aux autres NOD du site de Champs/Marne.

C'est pourquoi, à l'aube de la constitution de la nouvelle gouvernance de la Branche, l'accord social trouvé dans le cadre du projet « Réunir » offre une perspective pour que les cadres ne soient plus laissés seuls face aux décisions de leur hiérarchie. Par le passé, ce fut le cas lors de restructurations des différentes DAS, où le règne du « gré à gré » a trop souvent présidé la conduite du changement, en lieu et place de négociations collectives. Qu'on se le dise une bonne fois pour toutes : les Cadres de direction sont aussi des postiers à part entière. Pas plus, mais pas moins !

DU 1<sup>ER</sup> AU 4  
DÉCEMBRE 2014

JE VOTE  
CFDT



AVEC NOUS,  
DONNEZ DE LA VOIX  
À VOTRE VOIX

## Les principales dispositions de l'accord.

Relatif à un projet de déménagement des services du Siège de Champs vers trois sites d'accueil (Brune, Porte d'Orléans et Noisy-le-Grand), la négociation a permis d'innover dans l'accompagnement des personnels impactés. Vous pouvez retrouver l'accord sur l'intranet, nous ne soulignons ici que les points majeurs, sachant qu'il y a aussi les dispositifs que l'on retrouve dans d'autres accords, tels que les fins de carrière ou les mobilités géographiques avec changement de domicile.

### ◆ **PÉRIMÈTRE D'APPLICATION :**

Pour la 1<sup>ère</sup> fois, les personnels de la classe 1 au groupe B (!) présents au 1<sup>er</sup> décembre 2013 à Champs-sur-Marne au sein de la DI sont couverts par l'accord.

### ◆ **ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ :**

Une cellule d'accompagnement est créée, avec pour objectifs d'assurer un suivi individualisé des conditions de travail suite à l'installation sur les sites de destination ; d'aider à l'orientation des personnels souhaitant effectuer une mobilité.

Les personnels ayant un allongement de leur temps de trajet de plus de 45 mn auront la possibilité, dans les 6 mois suivant la date de déménagement, d'émettre un souhait de mobilité fonctionnelle. Ils seront alors accompagnés individuellement pour élaborer et valider un projet professionnel, définissant les moyens nécessaires à sa réalisation.

### ◆ **ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS PROFESSIONNELS**

Les projets professionnels auront un caractère contractuel. La définition des moyens pour mettre en œuvre son projet professionnel sera convenu avec le manager, notamment le temps à consacrer à la réalisation (immersion en milieu pro, stages, formations...), tout en conservant son poste.

Chaque situation individuelle sera traitée par la commission de suivi, dont un des objectifs sera d'éviter les situations d'échec, tant individuelles que collectives. La commission pourra, en outre, décider de nouvelles mesures pour faciliter une nouvelle réorientation à l'issue du délai d'un an maximum, fixé pour résoudre l'ensemble des projets professionnels émis et contractualisés.

Ce chapitre a fait l'objet d'un débat important, et nous avons accepté de ne pas faire référence à la transition professionnelle dans le texte, mais en gardant l'esprit de trouver des issues positives aux demandes émises. Enfin, le « filet de sécurité » du traitement par la commission de suivi au terme de l'année fixée a pour objectif d'éviter l'échec.

### ◆ **L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER.**

La mobilité géographique.

<b>Mobilité géographique avec ou sans allongement de temps de trajet domicile-travail</b>	<b>Montant en €uros</b>
<b>Sans allongement ou de 0 à 9 mn</b>	150
<b>de 10 à 15 mn</b>	400
<b>de 16 à 30 mn</b>	900
<b>de 31 à 45 mn</b>	2 000
<b>Plus de 45 mn</b>	3 500

*S'ajoutent à ces montants, une majoration de 20% pour les collaborateurs de classe 2, pour prendre en compte le poids des sujétions.*

**Les incontournables de la Cfdt :**

**Pouvoir d'achat**

**Parkings :** Une place de parking est garantie pour celles et ceux qui viendraient travailler en voiture (Noisy-le-Grand, Porte d'Orléans ou Brune), soit dans les lots, soit un emplacement privé pris en charge par La Poste pendant un an. Le remboursement sur justificatifs des frais de transport en commun bénéficiera aux personnes se déplaçant habituellement en deux roues motorisées, en cas d'intempéries.

**La mobilité fonctionnelle.**

**Reconnaissance**

<b>Mobilité fonctionnelle</b>	<b>Indemnité de mobilité fonctionnelle</b>
<b>Réalisation d'un projet professionnel en dehors du siège de la Branche « Services-Courrier-Colis »</b>	<b>50% de la rému brute, versés lors de la réalisation du projet, et non cumulable avec les indemnités éventuellement versées par le NOD prenant</b>
<b>Etablissement opérationnel postal (toutes branches)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Cadres supérieurs : dispositif le plus bénéfique entre 3 mois de salaire et le BRH 61 de déc. 2006.</b></li><li>• <b>Classes 1, 2 et 3 : 4 mois de salaire.</b></li></ul>

**Qualité de Vie**

### ◆ **L'ORGANISATION DU TRAVAIL.**

**Aménagement des horaires de travail :** sur validation managériale, les contraintes ponctuelles ou régulières pourront faire l'objet d'aménagement d'horaires. Il est aussi rappelé les engagements de l'accord QVT sur les horaires de réunion.

**Droit d'expression du personnel**

**Développement des collectifs de travail :** Pour améliorer les collectifs de travail après emménagement, chaque service aura trois mois pour définir un projet d'équipe « garantissant un collectif de travail et les principes de son animation ». Les projets autour de la QVT ou les aménagements d'espace seront pris en charge par le budget de la DAGS, après examen. Enfin, l'expression des collaborateurs sera favorisée dans le cadre de la définition de ces projets d'équipe.

**Droit au Télétravail**

### ◆ **TÉLÉTRAVAIL : « RÉVOLUTIONNAIRE » !**

Avant que ne soit précisée l'organisation future de la Branche, une grande partie des personnels de l'ex-DI de Champs-sur-Marne (50% des effectifs !!!) a formulé le souhait de télé-travailler soit à domicile, soit sur un site de proximité. Non seulement il nous a fallu traduire cette aspiration dans la négociation de l'accord, mais surtout que toutes demandes actuelles ou futures puissent être satisfaites tout en garantissant au maximum un bon fonctionnement des équipes. Le principe d'acceptation de toutes demandes de télétravail est acté. L'accord sur le télétravail s'appliquera pour les modalités de mise en œuvre. Vu le nombre de demandes, un référent télétravail garant de la mise en place de l'ensemble de la démarche sera dédié, ainsi qu'une personne de la DRH Siège pour le conseil, le traitement et l'accompagnement des demandes.

**Télétravail organisé en site collectif ou de proximité.**

Les télétravailleurs auront le choix entre le domicile ou un site de proximité. Les sites de proximité : un certain nombre de sites ont des positions de télétravail, d'autres seront recherchés en fonction des demandes et des capacités d'accueil.

**Solidarité avec les sous-traitants**

Six mois après le déménagement, un bilan sera tiré. Un suivi sera organisé entre les télétravailleurs, leurs managers et les représentants du personnel, pour partager les bonnes pratiques et expériences.

## Un syndicalisme différent

La constitution de l'intersyndicale et son maintien tout au long de l'action, sont le fruit de la volonté démocratique de la Cfdt. Lorsque nous sommes majoritaires, nous savons respecter nos partenaires, et inclure leurs pratiques et savoir-faire et les préoccupations des personnels qu'ils représentent. De même nous avons eu le souci constant de vous informer, et de vous associer à travers l'enquête initiale de novembre 2013 et les réunions d'information mensuelles.

### Pour les autres NOD concernés :

#### un accord-cadre pour tous les personnels.

Cet accord, le premier du genre pour le Siège de la Branche, fixe un cadre qui permet d'intégrer, soit par accord propre au NOD, soit par consultations des instances locales du NOD, l'ensemble des personnels du site de Champs, hors sous-traitants. Des apports complémentaires pourront être faits en fonction des particularités de chaque NOD. La DRLC, par exemple, qui sera implantée sur 4 sites différents, dont un en transition à Fontenay-sous-Bois dans l'attente de l'ouverture de Bonneuil-sur-Marne. Reste que l'accord proposé ne sera pas signé avant septembre, du fait de l'annonce d'une nouvelle implantation DRLC au siège de VIAPOST à Paris Bercy au lieu de Brie Comte Robert qui était prévu (!). Ces improvisations de dernière minute ne facilitent pas le dialogue et la sérénité des personnels. Pour autant, chacun devra être accompagné selon les termes de l'accord sur le projet « Réunir », le fait d'entrer ou non dans un projet professionnel demeurant au choix de chaque individu.

### Conclusion :

#### Ne pas hésiter à faire valoir l'accord !

Un accord n'est que le début d'un processus pour prendre en compte chaque situation individuelle. Les parties signataires (CFDT/CGT/FO/La Poste) conviennent que c'est un accord très engageant : des défis majeurs sont pointés, outre l'accompagnement individualisé, comme l'intégration dans les nouveaux locaux, l'organisation du travail avec une masse très importante de télétravailleurs, le suivi des éventuels projets professionnels et leur satisfaction. Comme dit plus haut, cet accord couvre tous les personnels de la classe 1 au groupe B. Et quelle que soit votre place dans la hiérarchie, si vous avez des difficultés, n'hésitez pas à saisir les représentants syndicaux de votre choix ! Surtout ne restez pas seul pour tenter de surmonter les obstacles : cet accord a pour objectif de ne laisser personne au bord du chemin et il vaut mieux être accompagné. Reste que la négociation n'a pas été facile à obtenir, la définition du principe et du contenu de l'accord a été laborieux. Cependant, la CFDT estime que cet accord historique pour des DAS du Siège, est un gage d'avenir pour de prochaines opérations : La Poste le sait maintenant, les cadres ne sont pas une « chasse-gardée » taillables et corvéables au gré des décisions des dirigeants ! A vous, à nous, de continuer sur ce chemin. La CFDT fera toujours le pari de l'intelligence.

Prenez contact avec :

Philippe FLOCH

pfloch@cfdtf3c.org



CFDT SF3C

23 rue d'Alleray

75014 Paris

Tél : 01 40 29 82 00

Fax : 01 40 29 82 10

contact@cfdtf3c.org

---

**Avec vous, pour vous : la CFDT !**

**Une force d'actions, de propositions,  
de négociation à votre service !**