



ACCORD POUR LES AGENTS ET LES ENCADRANTS DE LA DISTRIBUTION ET DU TRAITEMENT

| PREAMBULE

La Branche Services Courrier Colis poursuit le déploiement de sa stratégie pour devenir le premier opérateur des services humains de proximité et des services au e-commerce à horizon 2030.

Cette stratégie est résolument orientée croissance et développement, en recherchant toutes les activités supplémentaires, liées au Colis, ou complémentaires, liées aux services de proximité humaine, susceptibles de compenser l'impact de la baisse des activités traditionnelles du courrier et de garantir un avenir professionnel aux postiers de la distribution et du traitement, grâce à la mutualisation de l'ensemble de ces flux.

Dans un contexte de tensions géopolitiques et d'incertitudes économiques qui affectent également nos volumes de colis, il s'agit en particulier d'accélérer le développement de nos activités de logistique avec LOG'ISSIMO, et de services avec PROXEO, qui constituent pour la BSCC des relais de croissance essentiels et de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle pour les postières et postiers de la branche.

Dans la continuité des accords proposés depuis 2017, ce nouvel accord doit ainsi contribuer au développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ce développement procède tout à la fois de l'accompagnement des postières et postiers dans les évolutions des activités de la branche et dans leurs souhaits d'évolutions professionnelles, également de l'organisation du travail et des activités de sorte qu'elles protègent toujours davantage leur santé et leur sécurité au quotidien.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 1. CHAMPS D'APPLICATION..... | 4 |
| 2. INTEGRER DE NOUVEAUX POSTIERS ET VALORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES..... | 4 |
| 2.1. Poursuivre une politique de recrutement dynamique pour intégrer en CDI à partir de nos viviers..... | 4 |
| 2.2. Reconnaître le développement des compétences..... | 4 |
| 2.3. Accompagner et faciliter l'évolution professionnelle..... | 5 |
| 2.4. Développer les compétences RSE des postiers..... | 8 |
| 3. PROTEGER LA SANTE ET LA SECURITE DES POSTIERES ET DES POSTIERS . | 8 |
| 3.1. Prévenir et lutter contre les incivilités..... | 8 |
| 3.2. Développer des vêtements et équipements de travail de qualité..... | 9 |
| 3.3. Des moyens de locomotion toujours plus sûrs et écologiques..... | 9 |
| 3.4. Accompagner les postiers Avant, Pendant, Après L'Absence (APALA)..... | 10 |
| 3.5. Investir dans la prévention des risques liés à la manutention au traitement..... | 10 |
| 4. DEVELOPPER UNE QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITE..... | 11 |
| 4.1. Etendre le périmètre d'expérimentation des organisations du temps de travail associant horaires variables et périodes pluri-hebdomadaires..... | 11 |
| 4.2. Garantir la possibilité de faire analyser sa tournée..... | 11 |
| 4.3. Améliorer le quotidien de la tournée..... | 12 |
| 4.4. Innover pour protéger et venir en appui des agents..... | 12 |
| 4.5. Porter une attention particulière aux séniors..... | 14 |
| 4.6. Reconduire la prime de remplacement..... | 15 |
| 4.7. Calcul de la prime d'équipe..... | 15 |
| 4.8. Encadrer les plans de production..... | 16 |
| 4.9. Indemnité de « restauration » et titre restaurant..... | 17 |
| 4.10. Conforter le modèle d'encadrement à la distribution..... | 17 |
| 5. DUREE, REVISION, SUIVI..... | 18 |
| 5.1. Durée et révision..... | 18 |
| 5.2. Observatoires..... | 19 |
| 5.3. Déploiement, suivi et Communication..... | 19 |
| 5.4. Commission de suivi nationale..... | 19 |
| 5.5. Commissions de suivi locales..... | 19 |
| 6. ANNEXES..... | 21 |

1. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux agents et encadrants affectés, au sein de la BSCC, aux activités opérationnelles de la distribution et du traitement, en PPDC, PPDC MF, PDC, et dans les établissements de la DEX CIL.

Il a également vocation à s'appliquer aux agents et encadrants affectés aux activités opérationnelles de la distribution et du traitement, en Corse et dans les DROM.

2. INTEGRER DE NOUVEAUX POSTIERS ET VALORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

2.1. Poursuivre une politique de recrutement dynamique pour intégrer en CDI à partir de nos viviers

Après **3800** recrutements en CDI de facteurs en 2023, **4900** en 2024 et l'intégration de plus de **4400** postiers issus de Médiaposte, la BSCC s'engage à poursuivre cette politique volontariste d'intégration en 2025 avec au moins **3200** recrutements en CDI à la distribution et **300** au traitement.

Plus de 5 % de ces recrutements externes concerneront des personnes de plus de 50 ans.

Les personnels en provenance des autres entreprises du Groupe, les alternants, les candidatures de CDI intérimaires, de CDD ou intérimaires, au terme de leur contrat, seront prioritaires. Le détail du nombre d'intégrations ou embauches prévues et réalisées fera l'objet d'un suivi régulier, chaque quadrimestre au niveau national et local, en commission de suivi.

La BSCC présentera aux organisations syndicales signataires, à chaque **commission de suivi**, un point relatif à ses engagements de recrutements et à leur niveau de réalisation.

2.2. Reconnaître le développement des compétences

Au moins **5000 promotions** seront mises en œuvre **durant l'année 2025**, en veillant en particulier à la **féminisation de l'encadrement**

- Au moins **4450** au sein des PDC, PPDC et PPDC MF, à la distribution.
 - au moins 1900 promotions au sein de la classe I
 - au moins 1600 promotions vers et au sein de la classe II
 - au moins 950 promotions vers et au sein de la classe III
- Au moins **550** au sein des plates-formes de la DEX CIL.
 - au moins 150 promotions au sein de la classe I
 - au moins 350 promotions vers et au sein de la classe II
 - au moins 50 promotions vers et au sein de la classe III

Dans ce cadre, les agents de production exerçant majoritairement une activité de pilotage TTF seront positionnés en 2.1 avant le terme de l'accord.

La BSCC s'engage par ailleurs à promouvoir, dans un délai de 6 mois, l'ensemble des facteurs guichetiers qui seraient encore en classe I à la date de conclusion de l'accord.

Les promotions réalisées seront présentées en commission de suivi nationale ainsi que leur répartition Hommes / Femmes.

Des actions de communications et des accompagnements personnalisés seront proposés pour aider les postières et les postiers qui le souhaiteraient dans leur démarche de candidature.

Les organisations syndicales signataires recevront, à chaque commission de suivi, le calendrier prévisionnel de l'ensemble des dispositifs de promotion de la branche, ainsi qu'un bilan des promotions réalisées par classe et par niveau.

- Pour accompagner les facteurs polyvalents qui évoluent vers le métier de Facteur Services Expert, une prime de 250 € brut leur sera versée à la prise de fonction.
- Afin d'accompagner les mobilités vers la fonction de ROP, une prime de 500€ brut sera versée en deux fois, pour moitié au moment de la mobilité et pour moitié, à l'issue la formation et l'habilitation sur la fonction.
- Une prime de 200 € bruts est versée à tous les agents évoluant, sur des postes de travail intégrant une pause déjeuner, et/ou sur une tournée prête à distribuer (sans travaux intérieurs) et/ou en livraison du soir.

2.3. Accompagner et faciliter l'évolution professionnelle

La branche Services Courrier Colis évolue en développant de nouveaux services pour s'adapter aux besoins de ses clients, en particulier dans le domaine de la logistique, avec LOG'ISSIMO, et des services, avec PROXEO, qui constituent de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle pour les postières et postiers de la branche. Ces changements impliquent une évolution accompagnée de ses métiers et compétences, pour construire le futur de la Branche et l'employabilité de ses postières et postiers.

Avec plus de 100 métiers et 400 fonctions, ces opportunités permettant en particulier d'offrir aux factrices et facteurs recrutés par la Branche la possibilité de découvrir, construire et réaliser un parcours d'évolution professionnelle, en s'appuyant notamment sur le nouvel accord « Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métier » conclu au sein de La Poste.

2.3.1. POURSUIVRE ET ENCOURAGER LES MOBILITES INTERNES :

Favoriser les mobilités au sein de la branche, de l'entreprise et du groupe permet d'offrir de nouvelles opportunités et de développer les compétences des agents. Elle permet aussi d'augmenter l'engagement et d'acquérir de nouvelles expériences. Aussi, il est essentiel que les managers « prenants » soient « ouverts » à tous type de profils permettant ainsi une plus grande fluidité

Dans le prolongement de l'accord **GEPPMM** signé au niveau de la Poste SA, la BSCC réaffirme sa volonté de développer la mobilité interne qui constitue la voie privilégiée de pourvoi des emplois. Elle souhaite donner à chacun l'opportunité de développer ses

compétences, de s'adapter à l'évolution de son métier ou encore d'évoluer à travers les opportunités offertes par la diversité de ses activités.

Dans ce cadre, elle rappelle que le rôle des managers est clé dans l'accompagnement de l'évolution professionnelle de leurs équipes mais également déterminant pour favoriser et valoriser les profils diversifiés, les réorientations professionnelles lors des recrutements qu'il effectue au sein de son équipe. La BSCC s'attachera à accompagner les managers dans cette ouverture qui permet d'encourager la diversité des parcours et des compétences et répondre ainsi au mieux aux besoins variés de l'entreprise.

En complément, la BSCC poursuit ses actions de communication permettant de donner à chacun de la visibilité sur les parcours possibles au sein de l'entreprise notamment avec le déploiement dans chaque établissement d'espaces dédiés à la communication. Elle poursuit également la mise en place de stages découverte et de périodes d'immersion pour permettre à ceux qui le souhaitent de mieux appréhender l'environnement dans lequel se situe le poste envisagé.

A travers le déploiement des **Itinéraires Balisé et Parcours Pionnier**, la BSCC accompagne les changements de métier caractérisés par un écart de compétences important, vers les fonctions prioritaires en forte tension.

En 2025, au moins 6 itinéraires et parcours sont déployés sur le périmètre de la BSCC notamment pour rejoindre les fonctions de **RESC, ROET, Responsable Clients Entreprises (RCE)** et **Chargé de Clientèle Entreprise (CCE)**, **chauffeurs livreurs**.

En complément, la BSCC soutient les dispositifs interbranches qui peuvent représenter pour les postiers une opportunité d'évolution professionnelle.

Parmi ces opportunités, la mobilité vers la fonction de facteurs guichetiers offre la possibilité à un facteur d'organiser son activité en alternant les activités de distribution et les activités de guichetier. En 2025, la BSCC se fixe pour ambitions d'accompagner **450 agents** pour une évolution sur le métier de facteur guichetier.

Le dispositif **itinéraire balisé** cap vers chargé de clientèle constitue également une voie d'évolution professionnelle. L'objectif 2025 est de permettre à **350 postiers** de la BSCC de rejoindre cette fonction de chargé de clientèle à la BGPn, étant par ailleurs rappelé que les facteurs guichetiers constituent un vivier privilégié pour accéder aux fonctions de chargés de clientèle.

Pour favoriser ces mobilités et renforcer l'accompagnement et la préparation des postiers en amont de cet itinéraire, un dispositif de classe tremplin est déployé.

Ce dispositif qui permet de capter les candidats les plus éloignés en compétence, prépare le postier grâce à des apports individuels et collectifs (intervention d'experts, présentation du métier, immersion...). La classe tremplin n'a pas vocation à remplacer d'autres dispositifs mais apporte une plus-value dans la préparation et permet ainsi d'augmenter les chances d'intégration au dispositif de sélection.

2.3.2. FAVORISER LA CONSOLIDATION DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES FACTEURS ET DE LEURS ENCADRANTS

Concernant les équipes Distribution, des dispositifs de consolidation de compétences seront systématisés dans l'ensemble des DEX pour compléter le développement des compétences socles des parcours prise de poste/habilitation après 6-8 mois après la prise de poste. Cela se traduira par la systématisation de la mise en œuvre des dispositifs suivants :

- **Pour les facteurs**, déploiement dans toutes les DEX du dispositif de formation en présentiel de 5 jours, « Bagage Facteurs » avec une consolidation de compétences métiers, numériques, relations clients, qui permet aux facteurs et aux factrices de renforcer leurs compétences.
- **Pour les ROP/RE**, déploiement dans toutes les DEX du dispositif de consolidation « Manager Opérationnel en Pratique » pour renforcer les compétences sur les postures managériales et la communication positive avec des formations en salle, à distance et sur le terrain.

2.3.3. RENFORCER LA FORMATION AU TRAITEMENT

Pour les encadrants :

En 2025, la DEX-CIL proposera aux responsables traitement une formation aux techniques de résolution de problème et de traitement des irritants (formation de 2 jours + mise en situation).

La Poste organisera par ailleurs plusieurs **sessions** du « **Parcours manager opérationnel en pratique** » intégrant 3 blocs d'apprentissages de 2 jours en salle, orientés sur la posture managériale (communication, posture positive). Ces sessions regrouperont les managers de plusieurs PIC pour favoriser les échanges et le partage d'expérience.

Enfin des sessions de Co-Développement (en format distancié ou présentiel) animées par l'USCC pourront être organisées à la demande des équipes managériales de la Distribution et du Traitement, voire avec des équipes croisées, pour favoriser l'apprentissage par les pairs en capitalisant sur l'intelligence collective et l'expérience terrain des équipes.

Pour tous les agents :

Dans le cadre des usages quotidiens mais également de toutes les activités administratives à la Poste (demande de prestation, changement d'adresse, justificatifs maladie...) l'utilisation du numérique est de plus en plus présente.

Dans ce contexte et alors que nombre de collaborateurs en PIC n'utilisent pas les outils numériques dans le cadre de leur activité professionnelle, la BSCC se fixe pour objectif d'avoir formé 100 % des agents et encadrants du traitement au numérique à la fin de l'année 2026.

Les dispositifs de formation généraux ne répondant pas complètement aux besoins des collaborateurs éloignés du numérique, deux modules de formation spécifiques, adaptés aux besoins des collaborateurs des PIC identifiés en situation de « fracture numérique » ont été construits avec l'Université du Courrier :

- Initiation informatique « les premiers pas » 3h00
- Initiation informatique « la découverte des applications essentielles » 3h00

Des sessions seront donc programmées en nombre suffisant pour l'atteinte de cet objectif.

2.4. Développer les compétences RSE des postiers

Pour développer les compétences RSE, plusieurs dispositifs de formations sont déployés :

- La **formation socle RSE « tous acteurs tous ambassadeurs de la RSE », est développée et promue par la branche** lors de temps forts et à travers le RSE Score. Cette formation, mise à jour fin 2024, permet aux facteurs, agents et managers de s'approprier les atouts RSE de la BSCC et d'identifier les actions à mener pour y contribuer.
- La Branche développe également, pour contribuer au passage à l'action, des formations courtes sur u[K]now : **« chaque geste compte » et « Eco-conduite »**, pour un déploiement avant la fin de l'année.
- La Branche déploie enfin un dispositif d'animation et de pilotage de la performance RSE : le **RSE SCORE**. Il vise à faire converger performance économique et performance RSE et à promouvoir les réalisations concrètes du terrain afin de susciter la mobilisation des équipes. Avec le RSE Score, chaque postière et postier identifie les actions prioritaires à mener et peut proposer des initiatives adaptées aux particularités locales :
 - RSE Score établissement et RSE Score site pour les PPDC, PPDC MF, PDC
 - RSE Score EAP pour les établissements de la DEX CIL

3. PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES POSTIÈRES ET DES POSTIERS

3.1. Prévenir et lutter contre les incivilités

Les situations d'incivilités sont de plus en plus fréquentes. Aussi, il est nécessaire de renforcer la communication et la formation sur ce sujet afin de prévenir les risques, et d'adopter les bonnes attitudes. En cas d'incivilités graves (insultes, menaces, agressions...) il est indispensable d'aller déposer plainte. Pour cela, tout agent insulté ou agressé verbalement ou physiquement sera accompagné par le directeur d'établissement ou son représentant, dès la première incivilité.

En déclinaison de l'accord sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail conclu à La Poste le 14 avril 2025, la BSCC renforcera la formation des managers et des postiers sur les incivilités/agressions externes :

- Au moins 1000 nouveaux agents seront ainsi formés à la prévention des incivilités externes
- Au moins 500 nouveaux managers seront formés à leur rôle de manager dans la prévention des incivilités.

Un bilan spécifique sera présenté en commission de suivi nationale une fois par an (fin 2025 et fin 2026)

3.2. Développer des vêtements et équipements de travail de qualité

Tout agent qui intègre la BSCC à la distribution ou au traitement bénéficie dès son arrivée d'une dotation initiale de 2500 points lui permettant de se doter d'équipements et de vêtements de travail conformes aux standards de son activité ; (une dotation de 2500 points permet d'acquérir à titre d'exemple : 3 jeans, 2 sweats, 6 T-shirt et une parka).

Les postières et postiers affectés à la mécanisation de l'imprimé publicitaire bénéficieront d'une dotation de 900 points par an, tout comme les agents des Plateformes Industrielles Courrier, dotation qui leur permettra d'acquérir des équipements et vêtements. Une première dotation de 450 points leurs sera allouée dès la conclusion du présent accord et au titre du second semestre 2025.

Pour améliorer le confort et la sécurité des postiers de la distribution, La Poste étoffera son catalogue d'équipements avec, en particulier, de nouvelles chaussures de sécurité développées pour être utilisées et rester confortables, tant en travaux intérieurs qu'extérieurs, tout en réduisant les risques d'accidents, notamment les chutes. Elles seront fournies en priorité aux postières et postiers réalisant des TE (sauf stabys).

Au-delà, La BSCC s'attachera à proposer de nouveaux vêtements de pluie, pour en améliorer l'étanchéité.

3.3. Des moyens de locomotion toujours plus sûrs et écologiques

La Branche poursuit le déploiement de ses tournées de distribution « bas carbone » avec l'électrification de sa flotte de véhicules et les tournées en modes doux, à pied, à vélo ou à vélo cargo.

Tous les véhicules commandés à la distribution sont dotés d'un dispositif de climatisation, d'un frein à main électrique et d'une boîte de vitesse automatique.

Toute observation de non-conformité d'un véhicule impliquant la sécurité de son conducteur devra conduire à son immobilisation immédiate jusqu'à réalisation de sa réparation. Un autre véhicule adapté (réserve, location, etc.) sera mis à disposition de l'agent pour la réalisation de la tournée. Il en va de même pour tout véhicule dont le contrôle technique ne serait pas à jour.

Le contrôle réglementaire du véhicule est effectué a minima 1 fois par semaine par le conducteur à l'aide de la fiche « Auto 97 ». Toute anomalie doit être inscrite sur le « registre de signalisation des réparations » qui doit être tenu à jour par les conducteurs qui y inscrivent toute anomalie relevée sur leur véhicule.

Le **respect de la charge utile** du VAE est de 45 kg. L'élaboration du plan de distribution intègre le respect des préconisations SST pour le chargement du VAE. De même, l'emport sur chariot est limité à 35 Kg, et à 80 Kg pour un chariot électrique.

Chaque site doit être doté d'un dispositif permettant de contrôler les limites de poids d'emport.

Pour garantir la répartition de la charge à distribuer, il est possible d'augmenter le nombre de « rechargements / stop » à un coffre dépôt relais. En présence de grands ensembles (habitat vertical) sur la tournée VAE il peut être opportun d'organiser la distribution par un autre moyen (tournées colis ou/ et des circuits de Remises/Collectes existants et/ou des renforts en chariot piéton sur des grands ensembles).

De même, l'élaboration du plan de distribution intègre le **respect des préconisations SST pour le chargement du STABY**. Le respect de la charge utile est de 65Kg. A cette fin, des coffres dépôts relais sont disponibles sur le parcours actif ou sur des tournées voisines. Pour faciliter la distribution de l'IP, des boucles piétonnes sont organisées dans le parcours de distribution de la zone dense.

Les CDD ou les intérimaires nouvellement recrutés ne se verront pas attribuer de tournées en Staby.

Outre la formation initiale obligatoire à la conduite des staby, une formation complémentaire de consolidation à la conduite de 3h30 sera mise en place et systématisée, après la formation initiale, pour tous les facteurs titulaires et facteurs polyvalents.

La BSCC s'engage en outre à renouveler de 8 % par an son parc de VAE, soit environ 500 en 2025 et 450 en 2026.

Soucieuse de sa politique RSE, la BSCC confiera à sa filiale Nouvelle Attitude, le recyclage et la revente des vélos encore utilisables, une fois rénovés, à un usage Grand Public.

3.4. Accompagner les postiers Avant, Pendant, Après L'Absence (APALA)

La démarche **APALA** (Avant, Pendant, Après L'Absence) permet d'accompagner individuellement et de manière personnalisée chaque postier en absence longue. Il s'agit de bien prendre en compte ses besoins et ainsi lui permettre de mieux reprendre le travail. Fondée sur le volontariat, cette démarche concerne toute personne absente de l'entreprise pendant plus d'un mois pour une raison de santé, un congé maternité, une disponibilité pour convenances personnelles, Au titre du présent accord, La démarche APALA est également déployée pour les absences inférieures à un mois, lorsqu'elles font suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

3.5. Investir dans la prévention des risques liés à la manutention au traitement

100 % des machines installées au sein des plateformes industrielles courrier et qui le nécessitent seront dotées d'un moov'it.

100% des postiers qui travaillent au sein des chantiers Log'issimo seront **formés à la manutention** manuelle.

Tous les agents du traitement en situations d'effectuer des travaux extérieurs avec un véhicule bénéficieront, avant le terme du présent accord, de la formation « atelier manœuvre ».

La DEX CIL Expérimentera des solutions innovantes **d'aide à la manutention**, et notamment un exosquelette. Un suivi et un bilan de ces expérimentation sera partagé au sein de la commission de suivi réunie au périmètre de la DEX CIL.

4. DEVELOPPER UNE QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITE

4.1. Etendre le périmètre d'expérimentation des organisations du temps de travail associant horaires variables et périodes pluri-hebdomadaires

Compte tenu des variations quotidiennes, hebdomadaires et annuelles des trafics, un certain nombre de sites ont expérimenté les horaires variables sur des périodes pluri hebdomadaires pouvant aller de quelques semaines à plusieurs mois.

Pouvant répondre tout à la fois aux contraintes liées à la variation de nos activités et à des aspirations de davantage d'autonomie des postiers, le périmètre de ces expérimentations sera étendu.

Ces expérimentations et leur périmètre feront l'objet d'un suivi spécifique au travers de **commissions de suivi dédiées**, qui seront réunies **deux fois par an**, tant au niveau « national » qu'au niveau de chacun des établissements distincts concernés.

Ces expérimentations font en outre, l'objet d'une information dans les CSE-E concernés. Comme pour toutes les autres expérimentations, leur durée sera systématiquement précisée.

4.2. Garantir la possibilité de faire analyser sa tournée

Si un facteur constate structurellement des difficultés dans la réalisation de ses travaux intérieurs et/ou de sa tournée, il peut demander une analyse de ces travaux et/ou de sa tournée. Si l'agent effectue des travaux individuels pour sa propre tournée, l'observation portera sur les travaux intérieurs et extérieurs. Cette demande d'analyse, qui fait l'objet d'un accusé de réception, est effectuée dans un délai de deux mois. Cet examen s'appuie notamment sur un échange individuel, sur des analyses des heures de départ en tournées, des volumes de trafics, des modalités de réalisation des travaux intérieurs et si ces éléments ne sont pas suffisants pour appréhender les raisons des difficultés, par une observation du travail en conditions réelles, sur les travaux intérieurs puis extérieurs.

Les conclusions de cet examen et les mesures le cas échéant décidées pour permettre au postier concerné de réaliser son travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, et dans le respect de son temps de travail hebdomadaire, sont formalisées et partagées avec le postier, puis avec les organisations syndicales signataires en commission de suivi locale du présent accord. L'organisation du traitement des demandes d'analyses de tournée et/ou d'analyse de la charge de travail sur les TI, sera précisée et décrite dans chaque établissement distinct, le délai de mise en œuvre de ces mesures ne pouvant excéder deux mois, de sorte qu'il ne puisse y avoir plus de 4 mois entre la demande d'analyse et la mise en œuvre effective de ces mesures. Ce dispositif concerne en premier

lieu les facteurs titulaires de leurs tournées, mais également les autres facteurs qui seraient appelés à intervenir régulièrement sur une même tournée. Un suivi de toutes les demandes, de leurs délais de traitement et de chacune des conclusions individuelles adoptées, sera effectué en commission de suivi locale, tous les quadrimestres.

4.3. Améliorer le quotidien de la tournée

Au sein des PPDC et PDC, les projets conduits feront perdurer le **principe d'attribution des quartiers** (Note DC.DRHRS-DI.A.13-069 du 3 septembre 2013).

Pour favoriser la prise de poste des nouveaux arrivants sur une tournée, la BSCC veillera :

- A ce que les formations à la sécurité et à la prise de poste soient réalisées,
- A ce que les temps de doublure organisés à ce titre permettent aux facteurs d'assurer au moins un passage sur la totalité du parcours de la tournée.

Pour **améliorer le quotidien de la tournée**, La Poste s'attachera à développer des actions pour atténuer les impacts des évolutions climatiques, (vêtements, équipements, amélioration des Moloc, etc.) Elle poursuivra en particulier ses actions en matière de protection des agents contre les risques liés à la chaleur, en déclinaison notamment du dernier décret du 27 mai 2025.

Dans un contexte d'intégration de l'imprimé publicitaire, la BSCC s'engage à faire ses meilleurs efforts pour harmoniser au plus vite le découpage des zones de distribution d'IP (UDB) sur celui des tournées.

Des actions seront également déployées pour favoriser l'accès à des points sanitaires et des points d'eau sur le parcours des tournées.

4.4. Innover pour protéger et venir en appui des agents

4.4.1. DES FORMATIONS DE PROXIMITE PERSONNALISEES

La BSCC s'attachera à déployer tous les mois un module de formation U[k]now, en plus des 70 existants, pour simplifier l'accès des facteurs/factrices aux consignes SST et aux nouveaux gestes métiers. Il s'agit de leur permettre de disposer de contenus simples, courts, dynamiques, sur leur smartphone professionnel, adaptés à leur quotidien.

Elle met également à disposition sur chaque site de distribution le Carrousel des offres et des process qui est une modalité de formation particulièrement facile d'utilisation pour les facteurs, que ce soit pour découvrir une nouvelle offre ou pour rafraîchir ou mettre à jour ses connaissances. Chaque formation du Carrousel est disponible dans la Distribox.

4.4.2. DEVELOPPER DES OUTILS D'AIDE A LA DISTRIBUTION

Pour améliorer le quotidien des factrices et facteurs et faciliter l'exercice de leur métier, la BSCC continuera de déployer des outils et applications, et en particulier :

- **PayMobil** , une application présente sur Factéo et qui permet aux facteurs de procéder à un encaissement par Carte Bancaire. Sont concernées par ce moyen de paiement les opérations de recouvrement des taxes de douane mais aussi les ventes de produits postaux pendant la tournée.
- **Imprim'BAL**: impression automatique des numéros de Boîtes aux lettres des particuliers qui logent en habitat vertical. Elle est rendue possible grâce au référencement facteur du SI Tri distribution. Cela permet aux machines de tri PF puis GF d'imprimer des informations importantes et utiles pour faciliter le tri du facteur et de ses remplaçants sur sa tournée.
- **Optimiss dans Palm** : Cette fonctionnalité apporte aux facteurs une solution unifiée et connectée pour optimiser et ordonnancer dans « PALM » l'exhaustivité des activités à réaliser en travaux extérieurs

4.4.3. DEVELOPPER L'INDICATEUR DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL AU TRAITEMENT

La DEX-CIL mettra « en main » de 100% des CODIR de PIC le dispositif **IBET** (Indicateur de bien-être au travail) et encouragera son déploiement au sein des équipes.

L'objectif de l'IBET et de son déploiement est de favoriser la remontée d'informations, identifier au plus près de l'équipe les irritants et favoriser l'échange manager/managé.

Le déploiement de l'IBET au sein de la DEX-CIL fera l'objet d'un point d'avancement à l'occasion de chacune des commissions de suivi réunies au périmètre de la DEX CIL

4.4.4. PREVENIR LES TMS A LA DISTRIBUTION ET AU TRAITEMENT

Dans l'objectif de prévenir les TMS, la volonté de développer la **polyactivité** et l'alternance des positions de travail au traitement est réaffirmée. L'engagement est pris de favoriser l'utilisation des **matrices d'affectations** dans l'ensemble des PIC en visant à minima 1 changement d'activité par vacation. Les différentes vacations doivent être relativement équilibrées afin de favoriser le changement de gestes métiers.

Tant à la distribution qu'au traitement, la pratique de l'échauffement sera encouragée et développée. Une méthodologie adaptée sera proposée à l'ensemble des équipes afin de faciliter et sécuriser la mise en œuvre. L'échauffement se déroule sur le temps de travail.

4.5. Porter une attention particulière aux séniors

Les séniors (de plus de 55 ans) font l'objet d'une attention particulière :

En amont d'une évolution d'organisation, tout senior qui en fera la demande pourra bénéficier d'un entretien afin de faire part de ses éventuelles difficultés. Il lui sera ensuite proposé systématiquement un entretien individuel dans les 2 mois suivant la mise en œuvre de l'évolution, pour s'assurer de ses bonnes conditions de travail.

Les heures supplémentaires éventuelles se feront uniquement sur la base du volontariat.

Pour tenir compte des difficultés éventuelles rencontrées par certains Facteurs, de plus de 55 ans notamment, dans la réalisation de leur tournée, la BSCC renouvelle son engagement d'intégrer, en fonction de la composition des équipes, une part des tournées attribuées à des facteurs séniors.

Les caractéristiques de ces tournées permettent de réduire les efforts physiques :

- Tournées Renforts dédiées (Colis, Services uniques, etc.)
- Tournées dédiées Petits Plats Portés chez les particuliers
- Secteurs d'ajustements adaptés.
- Positions de travail avec majorité de travaux intérieurs (Préparateurs, GCP)

Il est en outre rappelé que les postiers séniors de plus de 55 ans, référents dans leur fonction, et qui ont la volonté de transmettre leur savoir-faire dans ce cadre seront choisis prioritairement pour être tuteur. Ils percevront la prime de tutorat de 275 euros brut annuel (dans les conditions prévues par l'accord Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers.

Ces tournées sont distinctes des tournées dites « aménagées » en application de préconisations de la médecine du travail, du fait de restrictions d'aptitudes

En cas d'évolution d'organisation, La BSCC s'engage à préserver une tournée réservée aux agents seniors de plus de 55 ans qui en bénéficiaient, prioritairement sur le même site, à défaut au sein de l'établissement.

Pour limiter la fatigue liée au trajet lieu de travail/domicile il est également rappelé que les postiers et postières de plus de 55 ans qui en feront la demande, de même que les postiers et postières en situation de monoparentalité, seront prioritaires en cas de possibilité de rapprochement.

Par ailleurs la BSCC veillera à ce que les séniors puissent accéder aux formations nécessaires à leur activité et évolution professionnelle.

Dans le cadre de la démarche de formations qui seraient mises en œuvre par des « formateurs occasionnels » (par exemple les moniteurs métiers), une attention particulière sera portée aux seniors volontaires. Après avoir été formés et labellisés par l'USCC, et grâce aux formations occasionnelles qu'ils auront animées, les seniors volontaires « formateurs occasionnels » développeront ainsi leurs compétences de transmission de « savoir-faire » et leurs expériences professionnelles, tout en contribuant au développement de compétences des équipes BSCC.

4.6. Reconduire la prime de remplacement

Le Facteur Polyvalent, qui assure le remplacement des facteurs, exerce son activité de remplacement sur un périmètre pouvant aller jusqu'à 12 quartiers au sein du même site sur le niveau I.2 et pouvant aller jusqu'à 20 quartiers sur l'établissement sur le niveau I.3. Il n'a pas vocation à rester sur une même tournée. Afin de reconnaître et valoriser l'adaptabilité, l'expertise sur des périmètres étendus, le fait de ne pas être titulaire d'une tournée ou position de travail, le principe du versement d'une prime de remplacement, versée mensuellement est reconduit (hors organisation du samedi) :

- Pour les factrices/facteurs polyvalents, son montant est de 8 euros bruts, par jour de remplacement effectif quels que soient le site et la position remplacée (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
- Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.1 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site, le montant est de 8 euros bruts par jour de remplacement effectif hors de leur site (y compris lorsque ce remplacement concerne un facteur guichetier ou que ce remplacement est effectué un samedi).
- Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.2 et 2.3 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur établissement, le montant est de 11 euros bruts par jour de remplacement effectif hors de leur établissement de rattachement et de 8 euros bruts par jour lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site habituel au sein de leur établissement (y compris lorsque ce remplacement concerne un facteur guichetier ou qu'il est effectué un samedi).
- Pour les factrices/facteurs titulaires/de cycle, le montant est de 8 euros bruts par jour lorsqu'ils sont volontaires pour intervenir exceptionnellement sur une position de travail sur laquelle ils ne sont pas prévus dans l'organisation (quels que soient le site, la position, et le jour concerné).
- La synthèse des présentes dispositions est jointe en annexe.

Le bénéfice de la prime de remplacement est également reconduit, à hauteur de 8 euros bruts par jour de remplacement, pour les agents courrier de classe I et II qui réalisent en PDC/PPDC/PPDC MF des activités de remplacement sur un autre site que leur site habituel.

4.7. Calcul de la prime d'équipe

La prime d'équipe rétribue la capacité des équipes à atteindre collectivement des objectifs communs au service des clients et de la performance de nos activités. Elle concerne notamment les factrices et facteurs, les agents courriers, et leurs encadrants en PPDC ou PDC, les agents et pilotes de production en PIC, et leurs encadrants, les opérateurs et managers supply chain. Etc. Ses modalités de calcul et son montant cible sont déterminés par la BSCC, ce dernier variant selon les activités et fonctions occupées.

Tant à la distribution qu'au traitement, les modalités de prise en compte de l'absentéisme dans le calcul des primes d'équipe seront les suivantes :

| Durée d'absence prise en compte (par quadrimestre) | % prime |
|--|------------------|
| De 0 à 2 jours d'absence inclus | 100% de la prime |
| Au-delà de 2 jours et jusqu'à 4 jours d'absence inclus | 80% de la prime |
| Au-delà de 4 jours et jusqu'à 8 jours d'absence inclus | 50% de la prime |
| Plus de 8 jours d'absence | 0% |

Au sein de chaque équipe, un échange régulier doit s'installer à l'initiative du manager pour partager le sens de la prime d'équipe et la définition des critères d'attribution retenus, et suivre leur évolution.

4.8. Encadrer les plans de production

Pour pallier les aléas pouvant impacter la réalité des flux et des ressources, les modifications inopinées d'organisation en regard des plans de production (hors mise en place de ressources supplémentaires), ne devront pas concerner plus de 30 jours par facteur sur l'année civile. Ce palier pourra être dépassé à titre exceptionnel et sur la base du volontariat, auquel cas les agents volontaires concernés percevront une compensation de 8€ bruts/jour, dans la limite de 10 jours supplémentaires par an. Ces jours ne peuvent, par nature, faire l'objet d'une planification. La durée de modification de l'organisation pour une absence inopinée ne devra par ailleurs pas excéder 48 heures consécutives par facteur.

Le plan de production, a minima, quadrimestriel, et respectueux des organisations et des accords locaux, est porté à la connaissance des postiers et des organisations syndicales signataires, un mois à l'avance, avec le partage des prévisions pour la période à venir et des trafics constatés pour la période échue. En cas de circonstances particulières préalablement explicitées auprès de ces mêmes organisations, ce délai pourra être réduit sans pouvoir être inférieur à 15 jours. Ce plan de production est ensuite porté à la connaissance des agents lors d'un brief ou d'un ETC puis est affiché dans l'établissement pendant toute sa période de validité.

Pour partager le sens et favoriser la compréhension du fonctionnement des plans de production, la BSCC renouvellera sa communication et la formation auprès du management et des équipes.

Les modalités de fonctionnement du plan de production sont précisées en annexe du présent accord.

4.9. Indemnité de « restauration » et titre restaurant

L'indemnité de restauration a pour objet compenser les dépenses de nourriture effectuées par les personnels de la distribution dont :

- La prise de service intervient à compter de 7h30
- La fin de vacation a lieu après 13h45,
- La vacation est d'une durée minimale de cinq heures et recouvre la plage normale de prise de repas (entre 12H et 13H45)

Cette indemnité de restauration n'est pas cumulable avec l'indemnité de « collation ».

Les agents de la distribution qui le souhaitent pourront solliciter le bénéfice du Titre Restaurant, pour autant qu'ils en remplissent les conditions d'octroi, en lieu et place de l'indemnité de restauration. Dans ce cas, la pause déjeuner doit être positionnée dans les horaires, et prise, à l'heure du déjeuner.

4.10. Conforter le modèle d'encadrement à la distribution

Les parties au présent accord affirment la nécessité, de veiller à **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** des encadrants et, parallèlement, celle de leur garantir le paiement ou la récupération des heures supplémentaires qu'ils peuvent être amenés à effectuer dans l'exercice de leurs fonctions.

Le modèle d'encadrement à la distribution s'appuie sur les Responsables Opérationnels et sur les Responsables d'Equipes :

- Dans le cadre du déploiement des **Equipes Autonomes et Performantes**, l'évolution des Responsables d'Equipes vers la fonction de ROP se fait sur la base d'un volontariat formalisé et fait l'objet du versement d'une prime d'accompagnement de 5000€ bruts, versée à hauteur de 50% à la prise de fonction, le restant à la première date anniversaire. Cette prime est également versée pour encourager les encadrants du traitement à prendre une fonction de ROP à la distribution. (Les ROP ayant évolué vers une fonction de RE ne sont pas éligibles à cette mesure).
- **L'activité de production des ROP est définie et sanctuarisée**, avec des hauts le pieds réduits et sans contraintes horaires. (Déploiement progressif selon les possibilités offertes par l'organisation). Elle est nécessairement réalisée sur une position de travail et non sur des activités de remplacement.
- Les Responsables d'Equipes n'ont pas vocation à effectuer des tâches d'exécution. Les responsables d'équipes qui ne souhaitent pas évoluer sur d'autres fonctions de management, ou d'encadrement qui leur seraient proposées seront maintenus dans une fonction d'encadrement RE au sein du même établissement, avec maintien de leur statut et classification.

La nomination d'un ROP s'accompagne nécessairement d'une inscription en formation, qui doit être dispensée pour une partie conséquente avant la prise de poste (et doit s'achever au plus tard dans les 4 mois qui suivent la prise de poste).

Le temps managérial des **ROP** s'établit a minima de 40 à 50 % de leur activité pour les équipes allant jusqu'à 12 postiers, de 50 à 60% au-delà. S'agissant de la campagne d'entretien annuel, le remplacement du ROP sera anticipé et organisé pour lui garantir, a minima, selon la taille de l'équipe, une semaine complète de temps managérial. Pour la préparation et/ou la mise en œuvre d'une réorganisation, ce temps sera porté à quatre semaines.

Les ROP qui encadrent une équipe de plus de 12 postiers relèvent du niveau 3.2.

Tant pour leurs activités opérationnelles que pour leurs activités de management, les positions de travail des ROP sont considérées comme « remplaçables ».

Pour chaque ROP, un FSE « continuité managériale » dédié sera identifié afin de garantir la continuité de son activité (consignes de sécurité, suivi du tableau de service, pratiques quotidiennes de l'excellence, appui et soutien aux agents sur site...), de sorte que pour chaque site, il y ait autant de FSE continuité managériale que de ROP. Chaque remplacement effectué dans ce cadre, donnera lieu à l'octroi d'une prime de remplacement, à hauteur de 12 € bruts par jour. Dans ce cadre, le FSE remplace le ROP sur l'ensemble de ses activités (managériales et opérationnelles). Par exception et en l'absence de FSE, la prime est versée à tout agent qui assurerait ce rôle de continuité managériale en remplacement du ROP. Pour reconnaître leur engagement et mission, les FSE « continuité Managériale » relèvent a minima du niveau 2.2. Un bilan des promotions et niveaux de classification des FSE « continuité managériale » sera effectué à l'occasion de chacune des commissions de suivi locales et nationales.

A défaut de ROP, un FSE qui remplacerait à titre exceptionnel un Responsable d'Equipe percevra également cette prime de remplacement de 12 euros par jour.

Un nouveau dispositif de formation avec habilitation spécifique est en outre organisé par le RESC pour chaque FSE « continuité managériale ».

5. DUREE, REVISION, SUIVI

5.1. Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2026.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours. Il pourra être révisé dans le cadre et le respect des dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

A son terme, le présent accord cessera définitivement de produire tout effet et ne pourra en aucun cas être tacitement prolongé.

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux qui porteraient sur le même objet.

5.2. Observatoires

Des observatoires locaux sont mis en place, chaque mois, alternativement au niveau des DEX et de chaque Direction Opérationnelle./DOIC, pour garantir un partage étroit et mensuel, avec chaque organisation syndicale signataire quant à la bonne application de l'accord et des relevés de décision.

Un observatoire national est également organisé et animé de manière hebdomadaire au niveau de la Branche Services-Courrier-Colis avec chaque organisation syndicale signataire, afin d'étudier les difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre de l'accord qui n'auraient pu être résolues en observatoire local, et d'y répondre rapidement en lien avec le local.

5.3. Déploiement, suivi et Communication

Pour contribuer au bon déploiement du présent accord et porter son contenu à la connaissance des postières et postiers concernés, une communication sous forme de Brief, et un ETC seront déployés dans le prolongement immédiat de sa signature.

5.4. Commission de suivi nationale

Une commission de suivi et d'interprétation sera mise en place au niveau national avec les organisations syndicales signataires.

Cette commission de suivi sera composée de deux représentants par organisation syndicale, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et des représentants de la Direction de la Branche Services-Courrier Colis.

Elle aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre du présent accord, d'étudier les éventuelles difficultés de mise en œuvre territoriales rencontrées et d'examiner les indicateurs de suivi.

Elle se réunira au minimum une fois par quadrimestre, jusqu'au terme de l'accord.

Elle pourra également se réunir, en cas de besoin, à la demande écrite et motivée d'au moins une organisation signataire. Elle recevra communication de tous les projets de textes dédiés au déploiement des mesures du présent accord.

Les productions et relevés de décision de la commission de suivi nationale seront communiqués au management et aux organisations syndicales signataires, tant au niveau national que local.

5.5. Commissions de suivi locales

En complément de la commission de suivi nationale et pour suivre la déclinaison opérationnelle des engagements du présent accord, une commission de suivi locale est installée au niveau de chaque établissement distinct. Elle se réunira a minima une fois par quadrimestre et suivra les mêmes indicateurs.

La commission de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert.

Elle pourra également se réunir, en cas de besoin, à la demande écrite et motivée d'au moins une organisation signataire.

Un relevé de décision sera établi à l'issue de chaque commission de suivi. Il sera systématiquement partagé avec la ligne managériale et en commission de suivi locale.

A Paris, le

Pour La Poste

Directeur Général Délégué en
Charge de la Branche Services-
Courrier-Colis

Directrice Générale Adjointe en
Charge des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales

Fédération Communication, Conseil,
Culture CFDT (F3C- CFDT)

Fédération nationale des salariés du
secteur des Activités Postales et de
Télécommunications (FAPT-CGT)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Fédération des syndicats PTT Solidaires
Unitaires et Démocratiques (SUD)

CFE-CGC Groupe La Poste

6. ANNEXES

ANNEXE 1

LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU PLAN DE PRODUCTION

Elaboration du plan de production

Le plan de production mis en œuvre à la distribution est un planning prévisionnel précisant chaque jour de la période à venir (à minima le quadrimestre) les tournées et positions d'activité prévues à l'organisation, y compris les tournées de renfort, les journées de sécabilité, les dates de changement de DJT et de DHMO, le nombre de secteurs du samedi, etc.

Il est la traduction de l'organisation mise en œuvre et sera donc bâti dans le respect des modalités d'organisations décrites dans le dossier soumis au Comité Social et Economique d'Etablissement. Il ne peut intégrer de productivité / flexibilité de l'organisation supérieure à celle prévue dans le dossier soumis au Comité Social et Economique d'Etablissement. Il ne constitue donc pas un nouveau projet. Ainsi et pour illustration, le plan de production ne peut pas définir une période estivale qui ne serait pas prévue dans l'organisation.

Le plan de production est construit à partir de l'analyse des prévisions de trafic mensuelles et hebdomadaires disponibles dans le socle « Connaissance 360 » sous la responsabilité du Directeur d'Etablissement. Sa périodicité, à minima quadrimestrielle, correspond au meilleur horizon pour avoir des prévisions mensuelles et hebdomadaires fiables.

A titre d'exemple, les situations suivantes traduisent l'application des dispositions d'organisation dans le plan de production :

Situation 1 : L'organisation prévoit que la sécabilité est mise en œuvre du lundi au vendredi sur 6 semaines pendant la période estivale. Après avoir analysé et partagé les prévisions hebdomadaires de trafic, le DE inscrit au plan de production cette sécabilité de la semaine 29 à la semaine 34.

Situation 2 : L'organisation prévoit qu'une tournée de renfort est mise en œuvre 4 jours dans la semaine à la mise en œuvre de l'organisation et que ce renfort ne sera plus planifié que 3 jours par semaine dès lors que le trafic courrier sera en dessous de 88% du trafic de référence à la date de la réorganisation. Après avoir analysé et partagé les prévisions hebdomadaires de trafic, le DE inscrit au plan de production les jours où les tournées de renfort sont planifiées conformément à ce seuil.

Le plan de production prendra la forme d'un calendrier des tournées à couvrir, présenté comme suit :

Plan de production

Etablissement : XXXXX PPDC

Site : YYYYY PDC1

Edition : Décembre 2021

| janv-22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|----|---|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| semaine | 52 | | | | | 1 | | | | | 2 | | | | | 3 | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | | |
| | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| Tournées | | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 |

| FEVRIER 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| semaine | 5 | | | | | 6 | | | | | 7 | | | | | 8 | | | | | 9 | | | | | | | |
| | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| Tournées | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 |

| MARS 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| semaine | 9 | | | | | 10 | | | | | 11 | | | | | 12 | | | | | 13 | | | | | | | | | | |
| | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| Tournées | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 |

| AVRIL 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| semaine | 13 | | | | 14 | | | | | 15 | | | | | 16 | | | | | 17 | | | | | | | | | | |
| | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| Tournées | 15 | 10 | | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 15 | 15 | 10 | | 15 | 14 | 14 | 15 | 15 | 10 | |

Dans cet exemple, une organisation de 15 QL prévoit 2 jours de sécabilité les mardis et mercredis et l'organisation du samedi est construite autour de 10 secteurs. Une adaptation (suppression de la sécabilité) a été mise en œuvre le mardi suivant le weekend de Pâques. Cet exemple ne préjuge pas du besoin en secteurs le samedi établi en fonction de l'activité du site.

Modifications inopinées de l'organisation

A titre d'exemple, les situations suivantes constituent des modifications inopinées d'organisation en regard du plan de production :

Situation 1 : Un site fonctionne avec une organisation basée sur des tournées sécables. L'organisation quadrimestrielle a été posée et partagée et prévoit que le lundi 26, les 13 tournées (12 + la sécable) soient mises en place. L'encadrement décide pour diverses raisons (absences, redéploiement de l'effectif sur une activité plus forte etc...) de passer à 12 tournées au lieu des 13. Alors, le compteur est déclenché pour les facteurs présents et positionnés sur les 12 tournées.

Situation 2 : Un site fonctionne sur un modèle d'organisation avec QL ou positions de travail renforts (hors renforts colis spécifiques), l'organisation quadrimestrielle a été posée et partagée et prévoit que le vendredi 30, les 2 QL renfort prévus soient mis en place, faisant passer le nombre de tournées de 12 à 14. L'encadrement décide pour diverses raisons (absences, redéploiement de l'effectif sur une activité plus forte etc...) de passer à 13 tournées au lieu des 14. Alors, le compteur est déclenché pour les facteurs présents et positionnés sur les tournées impactées par la suspension du QL renfort prévu.

Les jours d'écart au plan de production sont comptabilisés pour chaque facteur au moyen du compteur présent dans GA (Gestion des Activités). Le respect des horaires collectifs et le décompte des heures excédentaires se fait en fonction de la réalité et indépendamment de l'activation de ce compteur.

La commission de suivi examinera notamment le nombre de jours moyen de modification par facteur ainsi que le nombre de facteurs dont le compteur a dépassé 30 jours.

ANNEXE 2

Synthèse primes de remplacement (par jour)

| | Remplacement sur une position de travail non prévue à l'organisation | Remplacement sur une autre position de travail sur un autre site | Remplacement sur une autre position de travail hors établissement |
|-------------------------|--|--|---|
| Facteur titulaire/cycle | 8€ sur volontariat | 8€ sur volontariat | 11€ sur volontariat |
| Facteur Polyvalent | 8€ | 8€ | 11€ sur volontariat |
| Facteur Services Expert | 12€ en remplacement du ROP | 8€ pour les FSE II.1 | 11€ sur volontariat FSE 2.1 11€ pour les FSE II.2/3 |
| Agent Courrier | 8€ | 8€ si non prévu à l'organisation | 11€ sur volontariat |