

Accord-cadre
portant sur la relation
sociale au Courrier

3 novembre 2004



Accord-cadre portant sur la relation sociale au Courrier

Entre

La Direction du Courrier de La Poste, représentée par Monsieur Christian Kozar, directeur général délégué, directeur du Courrier, et Monsieur Raymond Redding, directeur général des opérations Courrier,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La Poste connaît aujourd'hui un contexte particulier face auquel elle doit faire des choix stratégiques difficiles qui engagent son avenir et sa capacité à remplir dans de bonnes conditions ses missions de service public.

La Direction du Courrier a comme ambition d'atteindre un niveau de qualité de service très élevé et reconnu par tous.

La Direction du Courrier a ainsi choisi de revoir entièrement l'organisation de son outil de production à travers CQC.

Le présent accord ne constitue pas une approbation explicite ou implicite par les organisations syndicales signataires du nouveau schéma industriel choisi par La Poste ni de ses conséquences en termes de niveau d'emplois ou d'accompagnement social.

En revanche, les parties en présence choisissent de travailler ensemble pour définir une nouvelle vision de la relation sociale au Courrier.

En effet, La Poste choisit sans ambiguïté de valoriser les femmes et les hommes qui chaque jour lui permettent de remplir ses missions et font d'elle une entreprise « à part », reconnue par tous les Français.

Afficher une ambition sociale forte, c'est donc faire le pari de valoriser l'Homme comme la richesse essentielle de l'entreprise.

Pour redonner à chaque postier des métiers du Courrier de l'espoir, des perspectives et de l'enthousiasme, il convient de cimenter à nouveau le socle de la confiance.

Les parties en présence s'engagent donc à œuvrer pour renouer les fils d'un dialogue social souvent interrompu ou marqué parfois d'une certaine incompréhension.

La Direction du Courrier et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir au niveau national, de façon précise et selon un calendrier contraignant, 5 chantiers de négociations qui devront aboutir avant la fin de l'année 2005.

Ces chantiers concernent les métiers du Courrier, la santé au travail, la promotion et le recrutement, la formation dont la validation des acquis professionnels et l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Ces trois derniers chantiers seront entamés à l'issue de la négociation nationale transversale à La Poste dans le respect de la hiérarchie des normes.

Par ailleurs, pour atténuer les sources d'inquiétudes de nombreux postiers, la Direction du Courrier s'engage à prendre et à mettre en œuvre plusieurs mesures fortes et concrètes en faveur des postières et postiers entièrement dédiés à des activités Courrier quelle que soit leur affectation ; ces mesures seront notamment destinées aux populations les plus fragiles de l'entreprise.

Les chantiers de négociations

REVALORISATION DES METIERS DU COURRIER

Cette négociation a pour objectif de définir les voies d'une valorisation et d'une reconnaissance plus forte des métiers du Courrier, notamment par une amélioration du pyramidage des classifications et des emplois.

Elle définira également les étapes d'une augmentation significative du volant de remplacement tenant compte des absences

réelles des agents (congés, formation, ASA syndicale, maladie...).

Elle déterminera donc les étapes d'une augmentation significative des moyens nécessaires à l'exercice effectif des droits des agents.

Un point d'étape sera effectué en juin 2005.

Janvier 2005 / Juin 2005

LA PROMOTION, LE RECRUTEMENT

Pour beaucoup d'agents, les possibilités de promotion sont insuffisantes, les mécanismes de promotions peu lisibles et complexes. Il devient donc nécessaire d'augmenter de manière significative le nombre de promotions, d'examiner les conditions de leur doublement dès 2005. Il conviendra par ailleurs de proposer une simplification des modes et processus de promotions tout en facilitant l'usage des droits de recours existants.

Le chantier de la simplification des modes et processus de promotion sera

piloté par la DRH RS afin de garantir l'unité de La Poste.

Par ailleurs, la Direction du Courrier, dans son recrutement interne et externe tous statuts confondus, CDI ou fonctionnaires, apportera une attention particulière à l'intégration de jeunes en difficulté.

Elle entend ainsi renouer avec un rôle traditionnel qui la caractérisait, en se positionnant comme une entité d'intégration, un creuset social qui permet le mélange des cultures, des générations et des origines sociales.

Décembre 2004 / Juin 2005

LA FORMATION ET LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

Il est essentiel que la Direction du Courrier propose à chaque agent, fonctionnaire ou salarié, les moyens qui lui permettront d'acquérir et de développer de manière durable, ses connaissances et ses compétences, garanties de son insertion professionnelle.

Cette orientation se traduira concrètement par des engagements en termes de construction de parcours de professionnalisation par métier et par une systématisation de formation et d'accompagnement personnalisé lors de toute prise de fonction (nouvel emploi ou changement de poste de travail).

Par ailleurs, La Poste souhaite développer la validation des acquis de l'expérience au sein de l'entreprise, dans le but de faciliter, pour chaque postier qui le souhaite, la reconnaissance de son expérience (professionnelle et non professionnelle) par une formation diplômante.

Il est proposé d'engager à la suite de la négociation nationale à La Poste un chantier de travail sur la mise en œuvre pratique de cette incitation.

Concrètement, la négociation devra définir le temps, les ressources matérielles, humaines et financières que la Direction du Courrier souhaite dédier à la réalisation de cet objectif.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Ce chantier sera engagé par la Direction du Courrier à la suite de la négociation nationale à La Poste.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait le constat des disparités qui existent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et propose des actions concrètes.

La Direction du Courrier devra également faire un constat lucide sur les disparités qui existent en son sein entre les hommes et les femmes.

Elle s'engage par son action à créer les conditions d'une plus grande égalité hommes/femmes et à se positionner ainsi en acteur leader en la matière.

La place des femmes dans la hiérarchie, le nombre et le rythme des promotions, les dispositifs existants permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (problématiques du développement des familles monoparentales, de la garde d'enfants, du logement, du transport...) seront, entre autres, autant de pistes qu'il sera possible d'ouvrir et de développer.

Janvier 2005 / Décembre 2005

LA SANTÉ AU TRAVAIL

Une négociation abordant l'ensemble des questions de santé au travail sera lancée dès janvier 2005.

Elle vise à placer les femmes et les hommes au centre des organisations du travail et à prendre des mesures concrètes dès le 1^{er} semestre 2006, notamment sur les thèmes des horaires de travail, la pénibilité du travail machine dans un contexte d'intensification de la mécanisation, le poids de la charge à

la distribution, l'adaptation des postes de travail à la situation des agents handicapés.

En ce sens, des propositions précises seront formulées concernant le renforcement du rôle de la médecine de prévention, des APACT et des moniteurs de prévention.

Les chantiers de négociation du présent accord-cadre Courrier devront définir clairement ce qui ressort de la négociation locale et ce qui ressort de la négociation nationale dans le respect de la hiérarchie des normes. Ils préciseront également les moyens (ASA supplémentaires) dont disposera chaque niveau de négociation.

Les engagements de la Direction du Courrier

Afin de répondre de façon immédiate aux demandes effectuées par de nombreux agents, le Courrier s'engage sur 4 mesures qui feront date dans l'histoire de l'entreprise tant par leur portée que par leur coût financier.

FIN DU TEMPS PARTIEL IMPOSE

Tous les agents du Courrier en Contrat à Durée Indéterminée ou en Contrat à Durée Indéterminé Intermittent (CDII) à temps partiel imposé, souhaitant passer à temps complet pourront y prétendre de plein droit.

Cette mesure sera déployée en 3 vagues successives, la 1^{ère} étant lancée dès le 1^{er} décembre 2004, les 2 suivantes les 1^{er} décembre 2005 et 1^{er} décembre 2006 au plus tard. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement restent à définir, mais ne devront pas déroger au code du travail.

Pour les personnels concernés par chacune de ces vagues, la Direction du Courrier s'engage, selon les modalités

définies, à prendre acte sous 3 mois, conformément au droit du travail, de la demande de passage à temps complet.

La mise en œuvre effective se fera dans un délai maximum de 1 an après le dépôt de la demande.

Les propositions de temps complets devront répondre à des conditions socialement acceptables, dans l'esprit d'une réelle amélioration des conditions de vie et de travail des agents concernés, en conformité avec les dispositions légales.

Par ailleurs, la Direction du Courrier favorisera, à la demande exclusive des agents, le développement du temps partiel choisi.

ENTRE 2004 ET 2006, 10 000 CDD SERONT TRANSFORMES EN CDI

Les modalités d'application de la présente mesure, particulièrement symbolique de la volonté de responsabilité sociale des signataires, devront faire l'objet d'accords locaux quant au non-recours aux CDD.

Dans chaque DOTC, des indicateurs de suivi du taux et du nombre de CDD

(notamment saisonniers) seront mis à disposition, chaque semestre, des organisations syndicales.

Le dispositif prévu au point supra s'appliquera également aux CDD transformés.

UNE PERSONNE SUPPLEMENTAIRE POUR CHAQUE TPF EXISTANTE

Pour concilier la nécessité d'améliorer les conditions de travail et la qualité de service, la Direction du Courrier s'engage

dès le 1^{er} janvier 2005 à mettre en place une 4^{ème} personne pour chaque TPF existante.

ATTRIBUTION D'UNE MESURE EXCEPTIONNELLE

Les résultats prévisibles du Courrier pour l'année 2004 et la progression croissante de la qualité de service depuis 3 semestres à presque 80% de J+1, permettent l'attribution d'une mesure exceptionnelle pour chaque agent du Courrier de 150 euros nets avec la paie de décembre 2004 et de 150 euros nets avec la paie de décembre 2005, dans l'attente des effets générés par les mesures qui émaneront

des chantiers de négociations du présent accord.

Les agents bénéficiaires devront avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de chacun des versements.

Cette mesure uniforme quels que soient le grade et le temps de travail des agents ne concernera pas les cadres stratégiques et dirigeants.

Une commission de suivi nationale présentera trois fois par an aux organisations syndicales signataires du présent accord et à la direction le suivi des engagements contractés.

Elle sera en outre chargée de vérifier le plan d'avancement de chaque chantier par rapport au cadencement préalablement défini pour chacun d'eux.

SIGNATURES :

Fait à Paris le 3 novembre 2004

Pour la Direction du Courrier

Le directeur général délégué,
directeur du Courrier

Le directeur général des opérations Courrier

Christian KOZAR

Raymond REDDING

Pour les Organisations Syndicales

Fédération nationale des salariés
du secteur des activités Postales et de
Télécommunications (CGT)

Fédération des syndicats PTT Solidaires
Unitaires et Démocratiques (SUD)

Alain GAUTHERON

Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication : Postes et
Télécommunications

Fédération unifiée CFDT des Postes et des
Télécommunications (FUPT – CFDT)

Didier ROSSI

Nadine CAPDEBOSCQ

Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC – P/T)

Syndicat national des cadres CFE-CGC
de La Poste (CGC La Poste)

Daniel RODRIGUEZ

En présence du Président du groupe La Poste

Jean-Paul BAILLY