

**AUDINCOURT AIRE URBAINE PPDC**

**Accord collectif d’aménagement du temps**

**de travail des sites de Audincourt, Bavans, L’Isle Sur Le Doubs, Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt**

**Etablissement de :** AUDINCOURT Aire Urbaine PPDC

**Adresse :** 9, Rue René Girardot BP84151 25404 AUDINCOURT Cedex

**Siret :** 35600000003251

APE 5310Z

**Site de :** BAVANS

**Adresse :** 28, grande rue 25550 BAVANS

**Siret :** 35600000003373

**Site de :** L’ISLE sur le DOUBS

**Adresse :** 1, rue cornet 25250 L’ISLE sur le DOUBS

**Siret :** 35600000001069

**Site de :** PONT de ROIDE

**Adresse :** 13, rue de Montbéliard 25150 PONT de ROIDE

**Siret :** 35600000001578

**Site de :** MANDEURE

**Adresse :** 9, rue du pont 25350 MANDEURE

**Siret :** 35600000001212

**Site de :** HERIMONCOURT

**Adresse :** 12, rue du 17 novembre 25310 HERIMONCOURT

**Siret :** 35600000001055

**Site de :** VOUJEAUCOURT

**Adresse :** 1, place de Boudry 25420 VOUJEAUCOURT

**Siret :** 35600000001802

La Poste

Société Anonyme au capital de 3 800 000 000 euros

356 000 000 RCS Paris

Siège social : 9 rue du Colonel Pierre Avia 75000 PARIS

|  |
| --- |
| Le présent accord a pour objet de définir les modalités d’aménagement du temps de travail et d’organiser la répartition de la durée du travail du personnel affecté sur les sites de Audincourt, Bavans, L’Isle sur le Doubs, Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt, sites rattachés à l’Etablissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC conformément à l’accord cadre de La Poste du 17 février 1999 et à l’article L.3122-2 du code du travail Poste. |

Entre les soussignés,

LA POSTE, Société Anonyme au capital de 3 800 000 000 d’euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 356 000 000 ayant son siège social au 9 rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS prise en son établissement d’AUDINCOURT Aire Urbaine PPDC situé 9 Rue René GIRARDOT à AUDINCOURT, représentée par en sa qualité de Directeur d’Etablissement

d'une part,

Et les organisations syndicales suivantes représentées respectivement, par :

M. **X** mandaté par le syndicat CFDT

M. **X** mandaté par le syndicat CFTC pour la liste « Unis pour Agir Ensemble »

M. **X**  mandaté par le syndicat CGT

M. **X**  mandaté par le syndicat FO

M. **X**  mandaté par le syndicat SUD

M. **X** mandaté par le syndicat UNSA pour la liste « Unis pour Agir Ensemble »

M. **X** mandaté par le syndicat CFE-CGC pour la liste « Unis pour Agir Ensemble »

d’autre part,

Il est convenu ce qui suit, étant précisé que le projet d'adaptation de l'organisation a été soumis à l’information du CHSCT en date du 3 Juillet 2017 et pour consultation du CHSCT en date du 28 septembre 2017 et du CT en date du 20 octobre 2017.

**Article 1 :**

**Régimes de travail**

1. Préambule

Cet accord ne constitue pas une approbation explicite ou implicite par les organisations syndicales signataires du nouveau schéma industriel et des choix stratégiques choisis par La Poste ni de ses conséquences éventuelles en terme d'emploi.

2. Champ d’application

Le présent accord mettant en place une organisation du temps de travail sur un régime pluri hebdomadaire est applicable au personnel fonctionnaire, salarié et ACO de droit public, affecté aux services distribution, hors distribution et encadrement, des sites de Audincourt, Bavans, L’Isle sur Le Doubs , Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt rattachés à l’établissement de Audincourt Aire Urbaine PPDC.

Il est convenu que le régime de travail mis en place dans le cadre du présent accord et prévu pour le personnel susvisé, se substitue aux anciens régimes de travail résultant d'usages ou d’accord jusqu’alors en vigueur pour les sites de Audincourt, Bavans, L’Isle sur Le Doubs , Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt rattachés à l’établissement de Audincourt Aire Urbaine PPDC.

L’organisation du temps de travail instituée par le présent accord est strictement liée aux sites d’Audincourt, Bavans, l’Isle Sur Le Doubs, Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt rattachés à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC, pris en tant qu’entités géographiques. Elle n’est applicable pour l’activité susvisée que si celle-ci est exercée sur ces sites.

3. Durée du travail

La durée de travail applicable au personnel visé au paragraphe 2, conformément à l’accord cadre du 17 février 1999 et des articles L.3122-1 et suivants du code du travail, est de 35 heures hebdomadaires en moyenne calculée sur la période définie par le paragraphe 4 du présent article du présent accord.

4. Aménagement du temps de travail

Compartiment Distribution quartier lettres

Du fait des impératifs de la distribution des envois postaux tous les jours ouvrables, le temps de travail du service distribution des sites de Audincourt, Bavans, Isle sur le Doubs, Pont de Roide, Voujeaucourt, Mandeure, Hérimoncourt, sites rattachés à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence de six semaines. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35h00 selon les modalités suivantes :

* 6 semaines composées chacune de 5 jours travaillés, du lundi au samedi et 1 jour de repos glissant par semaine.

Du fait des impératifs de la distribution des envois postaux tous les jours ouvrables, le temps de travail du service distribution des sites de Hérimoncourt, Pont de Roide, Mandeure, Voujeaucourt, Isle sur le Doubs, sites rattachés à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence d’une semaine. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35h00 selon les modalités suivantes :

* 1 semaine composée de 6 jours travaillés, du lundi au samedi

Compartiment Distribution colis

Du fait des impératifs de la distribution des envois postaux tous les jours ouvrables, le temps de travail du service distribution colis du site d’Audincourt, site rattaché à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence d’une semaine. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35h00 selon les modalités suivantes :

* 1 semaine composée de 5 jours travaillés et un jour de repos (lundi ou mardi ou samedi)

Compartiment Hors Distribution

Le temps de travail du personnel affecté au compartiment Hors Distribution du site d’Audincourt, site rattaché à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence d’une semaine. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35h00 selon les modalités suivantes :

* 1 semaine composée de 5 jours de travail, et un jour de repos (samedi)
* 1 semaine composée de 6 jours de travail, du lundi au samedi

Le temps de travail du personnel affecté au compartiment Hors Distribution du site d’Audincourt, site rattaché à l’établissement d’Audincourt Aire urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence de deux semaines. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35H00 selon les modalités suivantes :

* 2 semaines composées de 6 jours de travail, du lundi au samedi.

Le temps de travail du personnel affecté au compartiment Hors Distribution du site d’Audincourt, site rattaché à l’établissement d’Audincourt Aire urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence d’une semaine. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35H00 selon les modalités suivantes :

* 1 semaine composée de 6 jours de travail, du lundi au samedi.

Encadrement :

Le temps de travail du personnel affecté à l’encadrement des sites d’Audincourt, L’Isle sur le Doubs, Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt, Voujeaucourt et Bavans, sites rattachés à l’établissement d’Audincourt Aire urbaine PPDC, est organisé sur une période de référence quatre semaines. Sur cette période de référence, les agents travaillent en moyenne 35H00 selon les modalités suivantes :

* 1 semaine composée de 5 jours travaillés et un jour de repos (jeudi, vendredi, samedi ou lundi).

La répartition du travail au sein de chaque période de référence ainsi que les horaires collectifs de travail afférents à ces régimes de travail seront affichés dans l’établissement.

La durée de travail, les dates et jours de repos, ainsi que les horaires de travail peuvent être modifiés par l’employeur, en cas de nécessité de service ou de contraintes de production, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

5. Heures supplémentaires

5.1- Définition

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période prévue au paragraphe 4 de l’article 1 du présent accord.

5.2 - Paiement des heures accomplies au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie

Ces heures et les majorations afférentes seront :

*Soit* payées conformément aux dispositions légales et réglementaires afférentes à chaque catégorie de personnel

*Soit* remplacée par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions légales et réglementaires afférentes à chaque catégorie de personnel.

6. Rémunération

Afin d’éviter toute variation de rémunération, le salaire de base sera indépendant de l’horaire réellement effectué dans la semaine : la rémunération sera lissée sur le mois.

Les agents seront rémunérés sur la base de 35 heures par semaine, soit sur 151.67 heures par mois.

Les éventuelles absences non rémunérées et les heures supplémentaires sont comptabilisées à l’issue de la période de référence.

7. Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les agents embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

A la fin de la période durant laquelle l’agent a été embauché, il est procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à 35 heures hebdomadaires.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

—  la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur les derniers bulletins de salaire conformément aux dispositions légales et réglementaires;

—  les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront payées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables aux heures supplémentaires.

8. Agents à temps partiel

Les agents à temps partiel affectés aux compartiment distribution, hors distribution et encadrement des sites d’Audincourt, Bavans, L’Isle Sur Le Doubs, Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt rattachés à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC sont soumis à l’organisation du temps de travail instituée par le présent accord.

La répartition de la durée du travail sur la période définie au paragraphe 4 du présent article et du présent accord ainsi que les horaires journaliers de travail sont communiqués à ces agents, individuellement. Ils peuvent faire l’objet d’une modification en raison des contraintes de production, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15jours calendaires.

L’application de cette disposition est réalisée sans préjudice des dispositions contractuelles figurant dans les contrats de travail des salariés concernés à la date d’entrée en vigueur du présent accord.

**Article 2 :**

**Promotions**

Dans le cadre du présent accord, 3 promotions d’agents de 1.2 à 1.3 seront proposées dans le cadre du processus de Reconnaissance des Acquis Professionnels (RAP) en vigueur au sein du Groupe La Poste.

Les candidats devront avoir satisfait aux validations des Unités de compétences spécifiées dans les dossiers RAP correspondant au niveau de classification visée.

Ces RAP seront ouvertes par la DSCC Franche Comté.

Les agents lauréats seront promus sur site.

**Article 3 :**

**Formation / Adaptation professionnelle**

La mise en place de la nouvelle organisation des sites d’Audincourt, Bavans, L’Isle Sur Le Doubs, Pont de Roide, Mandeure, Hérimoncourt et Voujeaucourt rattachés à l’établissement d’Audincourt Aire Urbaine PPDC sera accompagnée par un dispositif de formation et d’adaptation professionnelle suivant :

* Dans le cadre de la montée en charge de la nouvelle organisation, 6 semaines fortes seront appliquées dès le démarrage.
* Des renforts sont également prévus le cas échéant*.*
* Une compensation forfaitaire et unique d’1 jour de RC, due à l’apprentissage de la tournée, sera accordée aux agents rouleurs, FE, FQ, facteur de zone, Responsable opérationnel.
* Une compensation forfaitaire et unique de 3h30 de RC, due à l’apprentissage de leur position de travail, sera accordée aux agents de cabine et du support.
* Une compensation sera donnée pour la préparation et l’étiquetage d’un casier

à hauteur du temps réellement passé avec un forfait minimum de 2h par casier.

* Une compensation forfaitaire et unique de 3h00 de RC sera accordée à tous les agents ayant mis leur cahier de tournée à jour dans le mois suivant la mise en place de l’organisation.
* Les agents dont la position de travail est démontée à plus de 50% se verront crédités d’1 jour de RC
* Une compensation forfaitaire et unique sera accordée pour l’apprentissage du nouveau TG et de la sécabilité :
	+ 1 RC après 1 mois de mise en place de la réorganisation et de présence effective en cas d’absence de restes au TG, avec un TMJ à 100% et 100% des trieurs.

ou

* + 3h00 de RC après 2 mois de mise en place de la réorganisation et de présence effective en cas d’absence de restes au TG, avec un TMJ à 100% et 100% des trieurs.
* Consécutivement à la vente de quartiers prévue le 19 septembre 2017, l’établissement se fixe comme objectif d’affecter le maximum d’agent sur leurs positions de travail à la date de mise en place de la nouvelle organisation.
* Concernant l’arrivée du TG d’Héricourt, 4 mois après la mise en place de la nouvelle organisation, une compensation forfaitaire et unique est prévue pour les agents désireux de se soumettre à un contrôle des connaissances du TG d’Héricourt, sous la forme de 3h00 de RC

A cet effet les plans de tri d’Héricourt seront mis à disposition des agents à partir du 2 janvier 2018.

Les RC seront équivalents à la DJT, ils seront au choix de l’agent, soit crédités, soit monétisés.

**Article 4 :**

**Accompagnement social**

Un agent démonté de son quartier ou perdant son activité au service support et ne bénéficiant pas d’une promotion se verra attribuer une allocation forfaitaire et unique de 300 euros bruts versée en une fois au plus tard en décembre 2017.

Une attention particulière (vigilance managériale) sera portée aux agents démontés de leurs tournées ou changeant d’équipe.

De plus, une attention particulière (vigilance managériale) sera portée aux agents séniors de plus de 55 ans :

* Concernant les agents seniors de + 55 ans qui perdent leur tournée, une compensation unique et forfaitaire de 2 RC sera accordée en sus de l’allocation de 300 euros bruts.
* Une compensation unique et forfaitaire de 3h30 sera accordée aux agents seniors de plus de 55 ans au titre d’accompagnement au changement.

L’établissement sollicitera la Direction Nationale de l’Action Sociale afin d’assurer une communication sur les prestations.

Dans le cadre de la politique d’excellence de l’établissement, au terme du premier mois, une compensation unique et forfaitaire de 3h00 sera accordée aux agents n’ayant pas :

* dégradé le taux d’instance
* de reste en fin de distribution
* de réclamation justifiée.

Ces 3 conditions sont cumulatives.

Si la formation ou les doublures venaient à générer des dépassements horaires, ils seront compensés au réel.

**Article 5 :**

**Durée de l’accord, révision**

Le présent accord, conclu pour une durée de 24 mois, entrera en vigueur à compter du 31 Octobre 2017 sous réserve de l’absence d’opposition majoritaire.

L’accord cessera de plein droit de produire tout effet à son terme fixé au 28 octobre 2019.

Le présent accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR, ou par remise en mains propres contre décharge, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités prévues par l’accord national du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste.

**Article 6 :**

**Suivi de l’accord**

Une commission de suivi du présent accord, composée du Directeur d’Etablissement et des Organisations Syndicales signataires, sera mise en place. Elle se réunira dans un délai de 3 mois après la date d’application de l’accord et semestriellement pendant la durée du présent accord. Elle pourra également se réunir à l’initiative à l’initiative d’un syndicat signataire ou à celle de la Direction de l’Etablissement. Les résultats de celle-ci ainsi que le présent accord seront affiché dans l’Etablissement.

Cette commission sera chargée de veiller à la bonne application du présent dispositif tant de manière collective qu’individuelle.

**Article 7 :**

**Publicité**

Le présent accord sera déposé après l’expiration du délai d’opposition, par LA POSTE auprès de la DIRECCTE de Belforten deux exemplaires dont un original sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, et en une version auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion du présent accord.

**Signatures :**

Fait à **Audincourt** le

**Pour La Poste,**

La directrice d’Audincourt Aire Urbaine PPDC

**Pour les Organisations syndicales,**

Syndicat SUD PTT

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la communication  (FO)

Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT 3C)

Syndicat national des cadres de La Poste (CFE-CGC Groupe La Poste) pour la liste « Unis pour Agir Ensemble »

Syndicat CFTC des Postes et des Télécommunications de Franche Comté pour la liste « Unis pour Agir Ensemble »

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

Syndicat UNSA pour la liste « Unis pour Agir Ensemble »