



Direction Opérationnelle Territoriale  
Ile-de-France

**AVENANT A L'ACCORD SOCIAL**  
**« PLAN LIVRAISON » DOT COLIS**  
**ILE-DE-FRANCE.**

K.F

JL NJ-C

1

AC



**AVENANT A L'ACCORD SOCIAL DU PLAN LIVRAISON  
APPLICABLE AU PERIMETRE DE LA DOT COLIS IDF**

Entre

L'Entreprise La Poste prise en son établissement de la Direction Opérationnelle Territoriale Colis Ile-de-France représentée par Annie COHIER, en sa qualité de Directeur Opérationnel de la DOT Colis Ile-de-France, d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

ColiPoste (La Poste) et les organisations syndicales représentatives ont décidé d'engager une négociation sur la mise en place du projet stratégique « Plan Livraison » en Ile-de-France. Cet avenant concerne uniquement les agences de livraison (ACP) de la Direction Opérationnelle Territoriale Coliposte Ile-de-France.

Il se réfère à l'accord social à durée déterminée signé le 9 septembre 2009 par trois organisations syndicales représentatives :

- Le Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (SF3C – CFDT),
  - La Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication Postes et Télécommunications (FO),
  - La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) et,
  - La Confédération Générale des Cadres (CGC)
- soit 39,54 % des voix aux dernières élections professionnelles.

Cet accord à durée déterminée n'a pas fait l'objet d'un droit d'opposition majoritaire.

Afin de parvenir à cette proposition d'avenant, des rencontres se sont déroulées : en bilatérales entre le 8 et le 21 septembre 2010 et en plénière les 20 juillet 2010 et 24 septembre 2010.

Le présent avenant à l'accord social résulte des avancées conjointes tant de la part de la DOT Colis Ile de France que des organisations syndicales et tient compte des demandes des organisations syndicales compatibles avec le projet dans son ensemble.

K.F  
J.L NJ-C  
2  
AC



Plusieurs objectifs sont recherchés dans le cadre du plan de livraison :

- Assurer la satisfaction de nos clients, destinataires comme expéditeurs, en assurant une livraison de qualité tout au long de la semaine.
- Améliorer la qualité de la livraison (taux de réussite 1ère présentation, taux d'avisés en 1ère présentation, taux de mise en seconde présentation, taux de reste à quai entreprises fermées),
- Respecter un coût de traitement compatible avec la pérennité de l'entreprise (maîtrise du CUP – coût unitaire de pilotage)
- Choix d'une périodicité courte (4 semaines) plus adaptée au rythme de vie des agents selon la médecine de prévention professionnelle

Afin de conduire le plan livraison, un certain nombre de conditions essentielles émises par la Direction Opérationnelle Territoriale Colis Ile-de-France doivent être respectées :

- Organisation de travail sur 4 semaines,
- 75% des colis livrés le samedi (3 samedis / 4 travaillés) pour la majorité des circuits,
- Mise en place des organisations par secteur homogènes afin d'équilibrer les charges,
- Maintien de la polyvalence à un niveau raisonnable et dans une zone géographique cohérente,
- Respect du budget attribué.

Le présent accord reprend les dispositions européennes et la loi du 25 juin 1999 qui a modifié l'article L.1 du code des postes et télécommunications en ce qui concerne le service universel. La fréquence de livraison sur 6 jours ouvrés est stipulée : les périodes de travail proposées dans le plan de livraison s'inscrivent dans ce cadrage.

Sur la base de ces conditions essentielles, il a été convenu ce qui suit :

K.F

J.L NJ-C

AC

3



## Chapitre 1 – Périmètre de l'accord

L'ensemble des mesures présentées ci-après s'applique au personnel affecté en ACP sur les fonctions concernées par le plan livraison. Le périmètre d'application concerne la DOT Colis Ile-de-France.

## Chapitre 2 – L'organisation du plan livraison

La polyvalence requise dans le plan livraison concerne les journées du : samedi, lundi et mardi. Si elle devait intervenir sur d'autres journées, elle résulterait de conditions conjoncturelles (absentéisme par exemple) et sans rapport avec l'accord pré-cité.

La polyvalence hors samedi/lundi/mardi reste exceptionnelle (*Annexes – Point 3*)

### 1. Organisation du temps de travail

#### 1-1 Information des agents

Les modifications de l'organisation du travail (durée ou répartition des horaires) de l'agent respecteront un délai de prévenance de 15 jours francs minimum. A défaut de respecter ce délai, le changement ne pourra intervenir qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Les modifications pourront intervenir au plus 3 fois dans l'année, en-dehors des interdictions de circulation ou toute autre disposition légale qui s'imposerait à La Poste.

#### 1-2 Période de référence

La durée de travail sur la période de 4 semaines sera en moyenne de 35h00 hebdomadaires, sauf heures supplémentaires.

#### 1-3 durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif « DHT » ne dépassera pas 39h00, hors heures supplémentaires. Seront considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef d'agence ou de son représentant sur la période de référence considérée en moyenne au-delà de 35h00 ainsi que les heures effectuées au-delà de 39h00 par semaine (*Exemples – Annexes – Point 2*)

K.F

JL NJ-C

4 AC



#### 1-4 : Répartition du temps de travail entre les jours de la semaine

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine s'effectuera sur 6 jours du lundi au samedi.

Par ailleurs, concernant l'activité de la livraison et hors situations évoquées dans le point 1-5, il est expressément convenu que les personnels concernés bénéficieront de 3 jours de repos sur la période de 4 semaines en plus du dimanche : samedi, lundi et mardi.

#### 1-5 Mesure spécifique liée au travail des lundis

Compte tenu de la spécificité de certains circuits (par exemple : fermeture gardiens / entreprises fermées le samedi) et de la charge reportée sur la journée du lundi, des organisations de travail spécifiques sur certaines agences Coliposte seront mises en place sans pénaliser les circuits des secteurs voisins.

Lesdites organisations seront présentées en CHSCT puis en CTP et devront répondre structurellement aux particularités pré-citées. Elles ne pourront en aucun cas servir de référence pour des circuits ne présentant pas les mêmes particularités.

Exemples non exhaustifs :

Sur un circuit identifié tel que ci-dessus, l'agent peut travailler selon diverses organisations :

- il travaille le samedi mais se voit confier un complément de colis pour assurer l'équivalent d'un circuit complet,
- il ne travaille pas le samedi ou se voit libéré plus de samedis que dans l'organisation générale des 3 samedis travaillés sur 4 et, en contrepartie, il travaillera plus de lundis dans le respect des règles en vigueur
- ou toute autre organisation négociée en local avec les agents concernés et les représentants du personnel

#### 1.6 Alternance des semaines de travail dans la période de travail

En application des préconisations de la médecine professionnelle, les semaines faibles (4 et 5 jours travaillés) et longues (6 jours travaillés) seront alternées. Toute dérogation à cette disposition devra résulter du souhait de la majorité des agents consultés par écrit.

Par exemple :  
Semaine 1 : 6 jours  
Semaine 2 : 5 jours (samedi libre)  
Semaine 3 : 6 jours  
Semaine 4 : 4 jours (lundi et mardi libres)

K.F

JL NJC

5  
AC



### 1.7 Durée de vacation journalière.

Si une organisation actuelle prévoit une vacation plus courte sur une journée traditionnellement forte en trafic telle que le lundi, elle sera revue pour raccourcir la journée la moins chargée.

### 2. Prise en compte de l'absentéisme dans le cadre du plan livraison.

En cas d'absences inopinées, et afin d'encadrer la polyvalence éventuelle, il conviendra de recourir en priorité aux moyens de remplacements locaux tels que volants, ou volontariat.

Si cette polyvalence génère un accroissement notable de la charge de travail, elle pourrait être compensée par le biais d'heures supplémentaires si un dépassement des horaires de travail est effectivement constaté.

La période du mois d'août (faible activité) peut aussi être une occasion de mise en place de polyvalence dans la perspective d'octroyer plus de congés pour les agents du site concerné.

Concernant l'incidence des absences sur la rémunération, les textes en vigueur s'appliqueront (*Exemples - Annexes - Point 2*).

### 3. Equipement et amélioration des conditions de travail

Les sites dotés de table de tri seront dotés de tapis anti-fatigue pour limiter la pénibilité liée à cette activité.

L'équipement en tables de tri sur - élevées sera engagé sur la DOT Ile-de-France en accord avec la Direction Nationale de la Livraison.

## **Chapitre 2bis – L'organisation en-dehors du plan livraison**

Dans la continuité de l'accord initial, et afin de concilier les contraintes d'exploitation avec la vie familiale, les agents affectés au tri bénéficieront de 4 samedis libérés au minimum, en-dehors des interdictions de circuler.

K.F

JL NJ-C

6

AC



### Chapitre 3 – Rémunération

Afin d'éviter toute variation de rémunération, le salaire de base est indépendant de l'horaire réellement effectué dans la semaine : la rémunération est lissée sur le mois. Les agents sont rémunérés sur la base de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois.

Les éventuelles absences non rémunérées et les heures supplémentaires sont comptabilisées à l'issue de la période de référence, selon le régime de travail concerné.

### Chapitre 4 – Recrutement ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

#### 4.1 - Recrutement

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

#### 4.2 - Rupture du contrat de travail

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 aux 35h seront payées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables aux heures supplémentaires.

K.F  
J.L NJ-C  
AC



## Chapitre 5 – L'accompagnement des agents

### 1. Production – Circuit

Pour tout accompagnement de l'opérateur (1 au minimum en cas d'évolution de la zone géographique), il conviendra de restituer le résultat à l'agent concerné et d'étudier avec lui les réorganisations éventuelles.

Les accompagnateurs devront être formés et utiliser le même support.

### 2. Accompagnement social

La présence des assistantes sociales sera proposée lors de chaque commission de suivi en fonction de leur sectorisation respective.

## Chapitre 6 – Promotions

### 1. Promotions

La DOT Colis Ile-de-France s'engage à poursuivre les dispositifs de promotion tels que prévus dans l'accord initial.

Les agents promus devront occuper les fonctions prévues dans le schéma du plan livraison et en application des fiches de postes afférentes.

Il est rappelé que les activités de cabine sont une fonctionnalité du métier d'opérateur de livraison. La fonction d'opérateur expert est également dédiée à la livraison et non aux travaux intérieurs.

K.F

J.L NS-C

8

AC



## Chapitre 7 – Commission de suivi

### 1. Commission de suivi

Une commission de suivi départementale du présent avenant sera mise en place au niveau du NOD (c'est-à-dire au niveau de la Direction Opérationnelle Territoriale – DOT) avec les organisations professionnelles signataires. Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire. Elle aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre de l'accord et d'interpréter les difficultés éventuelles.

La commission de suivi se tiendra au minimum 3 fois par an après l'entrée en vigueur du présent avenant.

La première commission se déroulera au cours du trimestre suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, les 2 autres commissions se tiendront en fonction des besoins.

Elle pourra se réunir à la demande écrite, motivée, d'au moins un de ses membres. L'ensemble des parties signataires fixeront alors ensemble la date à laquelle la réunion pourra se tenir.

Les cas particuliers seront abordés dans le cadre de cette commission.

## Chapitre 8 – Mise en conformité

A sa date d'entrée en vigueur, toutes les organisations seront conformes au présent avenant. Une information sera donnée en CHSCT et CTP compétents territorialement ou localement dès octobre 2010 si des changements devaient intervenir au regard des organisations actuelles.

K.F  
J.L NJ-C  
AC



## Chapitre 9 – Durée de l'avenant, révision, dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an (à compter de sa mise en œuvre) au terme duquel il prendra fin automatiquement. Deux mois avant la fin de l'échéance, la Direction Opérationnelle Territoriale Ile-de-France et les organisations syndicales signataires, et non signataires, se rencontreront afin de définir les modalités d'une nouvelle organisation ou le renouvellement de l'organisation actuelle.

En l'absence d'avenant signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% ou en cas d'opposition par une, ou plusieurs organisations syndicales majoritaires, représentant +de 50%, l'avenant est caduc.

### SIGNATURES :

Fait à Paris, le 30 septembre 2010

#### Pour La Poste

Annie COHIER

Directeur Opérationnel Territorial Colis IDF

#### 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)	Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication Postes et Télécommunications (FO)
Alioune AIDARA	Ali ZYANI	Kevin FELTZ
Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (SF3C – CFDT)	Confédération Générale des Cadres (CGC)	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. (CFTC)
Joseph LOUIS	Bertrand DUJARDIN	Jean-Claude NAIGRE



## ANNEXES

### ■ 1. CHARTE DE LA LIVRAISON

Une charte de la livraison est engagée en 2010, les éléments qui la constituent seront appuyés par un ETC afin de rappeler les éléments techniques.

Le projet de charte a été soumis aux différents membres du groupe de travail et aux représentants syndicaux.

Ce projet se poursuivra avec les membres de l'encadrement des agences de livraison.

### ■ 2. INCIDENCE DES ABSENCES SUR LA REMUNERATION

Exemple 1 :

S1 : 39h    S2 : 42h    S3 : 31h    S4 : 31h

=) En S2 l'agent a effectué 3 heures supplémentaires en raison du dépassement de la limite de 39h fixée à l'avenant comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires à la semaine.

En revanche, aucune heure supplémentaire ne sera due en fin de période de 4 semaines, dans la mesure où la moyenne sur les 4 semaines est de 35h, seules les 3 heures supplémentaires sont payées.

Exemple 2 :

S1 : 39h    S2 : 39 h    S3 : 33h    S4 : 31h

=) Aucune heure supplémentaire n'est due dans le cadre de la semaine à défaut de dépassement du plafond de 39h.

En revanche, la durée moyenne sur la période de 4 semaines est de 35,5 h ouvrant droit à 0,5 heure supplémentaire.

Exemple 3 :

S1 : 39h    S2 : 42h    S3 : 35h    S4 : 33h

=) En semaine S2, l'agent a effectué 3 heures supplémentaires, en raison du dépassement de la limite de 39h fixée à l'avenant.

Sur la période de 4 semaines, la S2 génère 3 heures supplémentaires (42h-39h). Par ailleurs, la moyenne sur les 4 semaines est de 39h, 39h, 35h et 33h / 4 = 36,5 heures en moyenne, soit 1,5 heure.

Ainsi, l'agent aura droit au paiement de 4,5 (3h+1,5h) heures supplémentaires au titre de la période concernée.

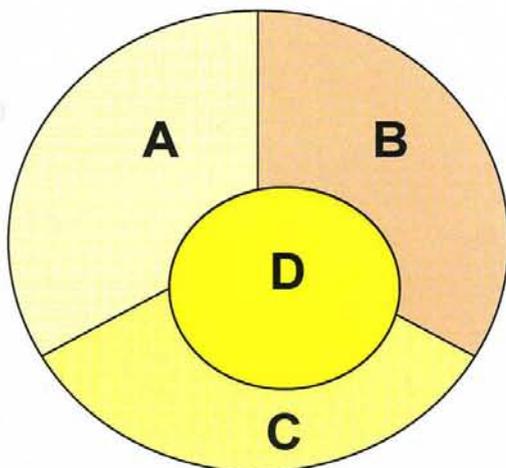
K.F

J.L N.J.C  
A.C



### ■ 3. ORGANISATION PAR SECTEUR DE 4 CIRCUITS

Le fonctionnement de la répartition des circuits sur la base du secteur travaillant sur 4 semaines est le suivant :



Niveau Opérateurs	Connaissance Circuits
I.2	A + 1/3 D
I.2	B + 1/3 D
I.2	C + 1/3 D
I.3	D (+ A + B + C)

La fonction d'opérateur « Expert » classifiée II.1 concerne les agents qui assureront des remplacements sur plusieurs secteurs, généralement 2 secteurs.

K.F

J-L N J-C

12

AZ