Référence : Accord d'accompagnement social du projet CQC Paris Sud

Auteur : DRH DOTC Paris Sud
Date : 25 Octobre 2006
Version finale
Pages : 1/14

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
PROJET CQC PARIS SUD

I. PREAMBULE

Le projet Cap Qualité Courrier a été annoncé le 23 février 2005 pour la plaque de la DOTC Paris Sud.

A cette occasion ont été présentées la création de la Plate-forme industrielle courrier (PIC) de Paris Sud et la création des PPDC (Plate-forme de préparation du courrier) de Brune et de Bonvin.

Le présent plan a pour objectif de définir le dispositif d'accompagnement social qui sera mis en œuvre sur la DOTC Paris Sud pour faciliter les réorientations et valoriser la reconversion professionnelle des personnels impactés par la création de la Plate-forme Industrielle Courrier de Paris Sud ainsi que la création des Plates-formes de Préparation du Courrier qui lui seront rattachées.

Les engagements pris par le Président de La Poste seront bien évidemment mis en œuvre dans le cadre du projet CQC Paris Sud, à savoir :

- Reclassement au sein de La Poste des personnels impactés, selon les modalités négociées
- Pas de mobilité géographique imposée au-delà d'un rayon de 30 km
- Maintien d'activités courrier dans les agglomérations des CTC existants
- Amélioration des conditions de travail
- Valorisation des métiers et perspectives de carrière
- Professionnalisation du personnel par un fort investissement en formation
- Prise en compte de l'aménagement du travail nécessaire pour accompagner les agents à aptitude physique réduite
- Pas de licenciement

Par ailleurs et afin de donner de la visibilité, la DOTC Paris Sud s'engage à ouvrir les chantiers suivants :

- **Négociation sur les régimes de travail entre janvier et mi-mars 2007**
- **Mise en place des nouveaux métiers en lien avec la démarche compétence sur les établissements du projet CQC Paris Sud à la fin de la montée en charge de la PIC.**
  En attendant l'ouverture de ce chantier, la DOTC Paris Sud s'engage à proposer à la promotion des postes dédiés à la PIC Wissous. Les lauréats de ces dispositifs auront tous vocation à intégrer la PIC de Wissous.

D'autre part, les engagements de l'accord du 4 avril 2005 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à La Poste seront respectés dans le projet CQC Paris Sud.
Les actions en matière de logement s'inscriront dans le cadre de l'accord du 6 juillet 2006 sur la mise en œuvre de la politique du logement social à La Poste.

La mise en œuvre de ce projet sera obligatoirement précédée d'un CTP.

ARTICLE 1 : LE PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

I. PERSONNELS CONCERNES

Ce dispositif concerne tous les agents fonctionnaires et salariés des classes I à IV *rattachés administrativement* aux CTC 14 et 15, et recensés à la date du 30 avril 2006, y compris le personnel de maintenance **et l'équipe projet dédiée.**
Les postiers mutés après le 30 avril 2006 sur le CTC 14 ou 15 sont également concernés par le dispositif d'accompagnement.
Le personnel recruté à l'externe sur les CTC 14 et 15 après le 30 avril 2006 ne bénéficiera pas de l'ensemble des mesures d'accompagnement. En revanche, il pourra prétendre au paiement de la prime de mise en route.

Les droits des agents seront étudiés pour ceux qui seront présents, en fonction et en activité à la date d'ouverture des droits :

- **Date d'ouverture des droits pour chaque centre : 6 mois avant la date du 1er transfert d'activités de l'établissement.**
- **Date de fermeture des droits pour chaque centre : 6 mois après le dernier transfert d'activités.**

II. CREATION D'UNE EQUIPE MOBILITE

Une équipe mobilité est déjà mise à la disposition de ce projet afin de permettre à chaque personne concernée d'être écoutée et orientée dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif décrit.

Cette équipe, qui sera pilotée par la DRH de la DOTC, est structurée de la façon suivante :

- 3 Conseillers Mobilité
- Les Responsables RH d'établissement
- 1 Assistante Sociale dédiée à la plaque
- 1 Médecin de Prévention dédié à la plaque
- 1 APACT dédié à la plaque
- **1 relais logement dans chaque établissement impacté**

III. LA MISE EN ŒUVRE

Chaque agent bénéficiera du dispositif suivant :

- Cellule d'écoute : de septembre 2005 à février 2006.
  Sur la base du volontariat, plus de 150 agents des CTC 14 et 15 ont pu rencontrer la chargée de projet RH de l'équipe.

- Entretiens managériaux : de mars à mai 2006
  Ces entretiens, effectués par les cadres de proximité, ont pu donner lieu à un rendez-vous avec le conseiller mobilité, le relais logement ou l'assistante sociale selon les besoins individuels.

- Entretiens réalisés avec les Conseillers Mobilité à partir de mars 2006: 270 entretiens ont déjà été réalisés entre mars et juin 2006.

- Un entretien avec le RRH de l'établissement ou le conseiller mobilité aura lieu afin de valider le choix professionnel de l'agent et sera systématisé sous la forme d'un recueil de vœux définitifs 6 mois avant la date du début du transfert d'activités de chaque centre.
  A leur demande, les agents pourront réaliser ce recueil de vœux avant ces 6 mois. Cependant, leurs vœux ne deviendront définitifs que 6 mois avant le transfert de l'activité.

  Avant le début des entretiens, les agents auront eu connaissance du plan d'accompagnement social, des régimes de travail dans les établissements du projet CQC Paris Sud et des réponses en matière de transport pour se rendre sur la PIC de Wissous.
  Dès que les études sur le transport seront finalisées, la DOTC Paris Sud s'engage à communiquer précisément sur le projet retenu. Afin de lever toute incertitude et de sécuriser chaque postier, la DOTC Paris Sud s'engage à ce qu'une solution d'amélioration de la desserte de la PIC Paris Sud soit effective à l'ouverture.

  L'équipe mobilité, et notamment les Conseillers Mobilité et les RRH s'engagent à étudier l'ensemble des souhaits exprimés par les postiers. L'équipe mobilité informera, en toute transparence, les agents sur les résultats des démarches.

- **La formation de reconversion** : dans le cadre du plan d'accompagnement, chaque agent souhaitant se réorienter pourra bénéficier de la formation d'aide à la reconversion professionnelle, ARP.

- **Le plan de formation** associé sera construit selon deux axes :
  - Formation collective dans le cadre de l'adaptation au poste de travail et à l'évolution de l'emploi
  - Formation individualisée calée sur les entretiens managériaux et lors des recueils de vœux définitifs avec les conseillers mobilité ou le Responsable RH.

IV. OFFRE DE POSTE

La DOTC effectuera **3 propositions** de poste en cohérence avec les souhaits de l'agent et les besoins de l'entreprise.

Ces postes pourront être proposés dans un rayon de 30 km maximum autour du lieu actuel de travail ou du domicile sauf pour les agents qui auraient exprimé, au cours des entretiens, le projet d'être reclassés, pour des raisons personnelles, sur un secteur géographique différent.

Les propositions de poste seront faites en priorité par lettre simple remise en main propre contre décharge et par défaut par lettre recommandée avec AR

Les agents disposeront *d'un délai d'un mois* à partir de la première présentation du courrier pour indiquer s'ils acceptent ou non la proposition faite. A défaut de réponse dans ce délai leur silence vaudra acceptation.
Afin de proposer en priorité les postes vacants aux agents en situation de réorientation, les propositions pourront être faites sans attendre la fin du délai de réponse. Toutes les propositions seront numérotées.

Les postes proposés respecteront le niveau de classification de l'agent.

De façon exceptionnelle, des distorsions fonctionnelles sur un poste de niveau de classification inférieure à celui correspondant au grade de l'intéressé (fonctionnaire) ou à celui de la fonction précédemment exercée (contractuel) pourront être envisagées pour une durée maximale de 2 ans dans le souci de rechercher toutes les solutions possibles de réorientation pouvant répondre aux besoins de l'agent et de La Poste.
L'agent conserve son niveau de classification et de rémunération.

Pour les personnes labellisées C3R ou COTOREP, les propositions de poste seront conformes à leurs aptitudes. La proposition de poste sera validée par le médecin de prévention professionnelle. Le travail réalisé en amont sur les postes de travail et l'organisation faciliteront le reclassement. Tous les moyens seront mis en œuvre, notamment la combinaison d'activités ou la mise en place de matériel adapté, pour assurer la réorientation du personnel à aptitudes réduites.

Les agents qui connaîtront un changement de métier conséquent seront vus par le médecin de prévention afin de confirmer leur aptitude pour le poste et de valider ainsi la proposition de poste.

V. REGLES DE PRIORITE POUR L'AFFECTATION DANS UN ETABLISSEMENT DU PROJET CQC PARIS SUD (PIC Paris Sud – PPDC Bonvin – PPDC Brune)

Afin de garantir à chaque agent la possibilité de suivre son activité, les règles suivantes ont été établies. Les agents et les organisations syndicales en ont été informés par un relevé de ***décisions de janvier 2006*** *faisant suite à des bilatérales.*

- Priorité 1 : L'agent est prioritaire pour conserver son activité qu'elle soit transférée sur la PIC ou qu'elle reste sur site.

- Priorité 2 : L'agent est prioritaire pour conserver son activité en changeant de site dans le périmètre du projet.

- Priorité 3 : L'agent est prioritaire pour changer d'activité et de site de travail sur l'un des sites du projet CQC Paris Sud.

Dans l'hypothèse où plusieurs agents ayant le même niveau de priorité souhaiteraient rejoindre un même poste, le choix s'effectuera sur la base de l'ancienneté administrative du Groupe La Poste.

Par ailleurs, l'étude des priorités s'effectuera localement dans chaque établissement impacté par le projet. Une commission de médiation locale permettra de régler les cas litigieux. Dans le cas où la médiation n'aboutirait pas, une commission de suivi territoriale se réunira.

Les agents à aptitudes réduites labellisés C3R ou COTOREP bénéficient des mêmes priorités que les autres agents. Ils seront vus par les médecins de prévention de La Poste pour vérifier l'adéquation du poste avec leurs aptitudes.

L'encadrement bénéficie des mêmes priorités que l'ensemble du personnel. Eu égard au niveau de responsabilités, un entretien avec le futur Directeur de la PIC ou des PPDC aura lieu pour préciser les enjeux et les activités principales du poste.

VI. LA GESTION DES AGENTS NON RECLASSES APRES LE TRANSFERT DE LEURS ACTIVITES

1. Durant la phase transitoire

Ils resteront affectés dans leur établissement pour effectuer des activités transitoires ou bien ils seront mis à disposition d'une autre entité de la DOTC.

Durant cette période, des stages de professionnalisation ou des formations seront organisés.

2. A la fermeture du centre

Si l'agent n'a pas bénéficié **des 3 propositions** de poste, la situation correspondant à la phase transitoire est prolongée.

Si l'agent a refusé l**es 3 propositions** de poste telles que prévues dans le présent accord, les textes en vigueur dans la convention commune et les textes régissant la fonction publique seront appliqués :

- Les agents fonctionnaires et agents contractuels de droit public seront mutés dans l'intérêt du service dans l'un des établissements de la DOTC Paris Sud.
- Les salariés de droit privé entreront dans la procédure de rupture du contrat de travail, telle que prévue dans le BRH du 8 mars 1994

ARTICLE 2 : LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Les présentes mesures se substituent aux dispositions des BRH 9 et 10 de 2002.

Le plan d'accompagnement social vise à permettre à toutes les personnes concernées d'obtenir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs nouvelles fonctions dans les meilleures conditions et de prendre en considération les efforts consentis au regard de leur vie professionnelle et sociale.

Ce dispositif comprend deux volets principaux :

- Un processus identifié pour mettre en œuvre l'évolution professionnelle

- Un accompagnement social à l'évolution professionnelle et à la mobilité géographique

I. LE DISPOSITIF DE FORMATION

La DOTC mettra en place un plan de formation spécifique, destiné à donner à chaque agent concerné par ce reclassement les moyens d'acquérir et de développer de manière durable, ses connaissances et compétences professionnelles, à faciliter son intégration dans un nouveau contexte professionnel, et à lui donner les bases solides qui lui permettront d'envisager ensuite une évolution de sa carrière.

Le dispositif de formation comprendra :

- Des stages de découverte de métiers existants au sein d'autres entités,
- Des stages d'apprentissage de ces métiers,
- *Des formations adaptées aux besoins de l'agent*,
- Des formations liées à l'évolution technologique induite par le matériel mis à disposition sur la Plate-forme Industrielle et les Plates-formes de Préparation et de Distribution,
- Des formations spécifiques liées à la phase d'accueil des agents affectés à la Plate-forme Industrielle, centrées autour de l'appropriation de l'outil de travail et de l'organisation de la Plate-forme,
- *Des formations sur la sécurité au travail*.

Une partie de la formation des agents a été anticipée sur les CTC 14 et 15.
Avant de former les agents à leur nouvel environnement de travail, des formations sur des fondamentaux ont été initiées. Ces formations correspondent à une mise à niveau des compétences des agents sur leur métier et sur la chaîne d'acheminement du Courrier :

- « Fondamentaux en CTC » : 3 jours – Cible initiale : agents réorientés des PDC + agents nouvellement recrutés.
- « Agent de collecte » : 2 jours.

D'autres formations « par spécialité » sont en cours de définition : agent des bureaux départ, management de proximité (*dispositif spécifique à partir d'un auto-diagnostic*).

II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

II.1 La Bourse d'emploi

Tous les postes vacants susceptibles d'être comblés par les agents feront l'objet d'une information auprès des personnels concernés. Les agents auront accès à la bourse d'emplois interne.
La bourse d'emploi communiquée aux établissements sera affichée à l'attention du personnel.
Pour les postes à combler à la DOTC Paris Sud en dehors des établissements du projet CQC Paris Sud, et dans l'hypothèse où plusieurs agents se porteraient volontaires pour un même poste, l'ancienneté administrative *dans le Groupe La Poste* sera prise en compte.
Elle sera complétée de la bourse d'emploi nationale dès que celle-ci sera disponible

II.2 La priorisation des voeux

Les fonctionnaires inscrits au tableau national des vœux de mutation pour la métropole qui ne remplissent pas les conditions d'accès à la retraite ou à un dispositif de pré-retraite, sous réserve de les élargir à l'ensemble du département géographique et à l'ensemble des regroupements de fonctions accessibles, pourront demander la priorisation de leurs vœux. Cette procédure, dont l'issue n'est pas garantie, ne dispense pas l'agent de se positionner sur d'autres offres de postes vacants.
Les vœux pour l'outre mer ne sont pas priorisés. Phrase supprimée

Les fonctionnaires qui n'ont pas de vœux en cours au tableau de mutation pourront à titre exceptionnel faire une demande de mutation. Cette demande sera acceptée sous le millésime 2004. La demande de priorisation pourra être ensuite faite

La demande pour la priorisation des vœux sera effective 6 mois avant le transfert d'activité et 6 mois après le dernier transfert d'activités.

II.3 L'accompagnement financier de la mobilité

L'accompagnement financier est composé de trois volets :
- L'accompagnement financier de la professionnalisation de l'agent ;
- L'accompagnement de la mobilité géographique ;
- L'accompagnement de sujétions spécifiques.

Les montants exprimés ci-dessous sont en brut.

N'ouvrent pas droit à paiement d'indemnité de réorientation :

- La satisfaction de vœux :
- pour les fonctionnaires, la satisfaction des vœux de mutation province ;
- pour les personnels n'établissant pas de fiches de vœux, les mobilités géographiques province lorsqu'elles sont assimilables à des vœux et correspondent à la satisfaction de souhaits personnels.

- Les mobilités non volontaires
  Seules les mobilités volontaires ouvrent droit à indemnités. Les mobilités suite à mutation dans l'intérêt du service n'ouvrent donc pas droit au versement d'une indemnité.

II.3.1. L'accompagnement financier de l'adaptation professionnelle de l'agent

A. L'agent du CTC 14 ou du CTC 15 suit sur la PIC :

L'accompagnement financier de l'adaptation professionnelle de l'agent est composé de deux primes :

1. Prime de trajectoire : 2000€.

Elle sera mise en paiement à la prise de poste effective de l'agent. Elle est payée en une fois.

2. **Prime de mise en route : 1500€.**

La formation et l'appropriation par les agents des nouveaux matériels, du process et des nouveaux modes de traitement déclencheront la mise en paiement de cette prime 6 mois après le transfert d'activité pour chaque agent.

B. L'agent du CTC 14 ou du CTC 15 suit sur une PPDC :

L'accompagnement financier de l'adaptation professionnelle de l'agent est composé de deux primes :

1. **Prime de trajectoire : 200€.**

Elle sera mise en paiement à la prise de poste effective de l'agent.

2. **Prime de mise en route : 100€.**

La formation et l'appropriation des nouveaux matériels, du process et des nouveaux modes de traitement déclencheront la mise en paiement de cette prime 6 mois après le transfert d'activité pour chaque agent.

C. L'agent du CTC 14 ou 15 se réoriente dans un établissement hors projet CQC Paris Sud.

1. Réorientation sur les fonctions de facteur / facteur de secteur / agent de collecte : **1500€**

2. Réorientation sur une fonction majoritairement en contact avec le public (hors cas 1) : **900€**

3. Réorientation sur une fonction non majoritairement en contact avec le public : **500€**

II.3.2. L'accompagnement financier de la mobilité géographique

Il est cumulable avec l'accompagnement financier de l'adaptation professionnelle de l'agent.

L'indemnité de mobilité géographique prend en compte les contraintes nouvelles de trajet de l'agent ou le changement de résidence familiale.

La mobilité géographique sans changement de domicile familial

La méthode de calcul d'ouverture des droits consiste à calculer l'allongement d'un trajet domicile/travail aller ou retour.
Les montants sont exprimés en brut.

La référence qui servira au calcul de cet allongement se fera sur la base du trajet le plus rapide.

De 5 à 10 Km ou de 10 à 15 min	250 €
De 11 à 15 Km ou de 16 à 30 min	600€
De 16 à 30 Km ou de 31 à 45 min	1500€
Plus de 45 Km ou plus de 45 min	2500€

La mobilité géographique avec changement de domicile familial

Il s'agit d'accompagner une mobilité géographique avec changement du domicile familial, dans le but de diminuer le temps de trajet domicile/travail.

Montant de l'accompagnement : 5000€ et 1000€ en plus pour chaque enfant à charge avec un plafond à 10000€.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de mobilité géographique sans changement de domicile familial.

Ces indemnités sont cumulables avec les produits du Service Logement de La Poste :

- L'avance LOCA-PASS : le SLP finance le dépôt de garantie exigé à l'entrée dans les lieux par le bailleur, soit 1 à 2 mois de loyer selon les bailleurs. Il s'agit d'un prêt sans intérêt que le Postier commence à rembourser 3 mois après être entré dans le logement.
- Garantie LOCA-PASS : cette garantie finance sous forme de prêt le paiement des loyers en cas de difficultés financières ponctuelles (dans la limite de 18 mois maximum de loyer et de charges locatives).

Cas des agents ayant anticipé leur déménagement avant la période d'ouverture des droits :

Afin de ne pas pénaliser les agents ayant anticipé leur déménagement avant l'ouverture des droits, les situations individuelles seront examinées en commission de suivi.

II.3.3 L'accompagnement lié au permis de conduire

Dans le but de faciliter la réorientation du personnel des CTC 14 et 15, la DOTC propose une aide à l'obtention du permis de conduire.
Pour les agents qui passeront leur permis dans le réseau des auto-écoles CER, la Direction prend à sa charge 800 euro sur le forfait (20h ou 26h). Pour le paiement du solde à la charge de l'agent, un étalement en trois fois sans frais a été négocié.

Les forfaits comprennent les prestations suivantes :

- les frais de dossier et d'inscription
- la séquence d'évaluation de départ
- le livre du code de la route
- le livret de suivi pédagogique
- la préparation à l'épreuve théorique du code (en accès illimité)
- les frais de présentation à l'épreuve théorique du code (deux fois)
- le livret de conduite
- la préparation à l'épreuve théorique de la conduite (en 20h ou 26h)
- les frais de présentation à l'épreuve de conduite (deux fois)

Dans le cadre de chaque forfait, deux présentations au code et deux présentations à la conduite sont prises en charge.

Les modalités pratiques d'inscription seront portées à la connaissance des agents.

Cette mesure sera ouverte dès l'entrée en vigueur de l'accord afin de permettre aux agents d'anticiper leur inscription.

II.3.4 L'accompagnement lié aux régimes de nuit

Les agents travaillant en nuit réorientés en service de jour, bénéficient du maintien à taux plein pendant 18 mois et à 50% pendant les 6 mois suivants des indemnités horaires pour travail normal de nuit qui leur étaient antérieurement allouées. Le bénéfice de ces indemnités prend fin au bout de deux ans ou dès que l'agent reprend un travail de nuit.

II.4 Les dispositifs de fin de carrière à La Poste

L'objectif des dispositifs suivants est de faire émerger des solutions pour des agents en fin de carrière et qui sont en reclassement.
Ces mesures sont ouvertes sur la période d'ouverture des droits. Autrement dit, l'agent ne peut bénéficier de cette mesure que si la prise effective de cette mesure peut avoir lieu durant la période d'ouverture des droits.

- Mesures spécifiques en cas de réorientation « fonctionnaires bénéficiant du service actif » :
  - Allocation de fin de carrière (55-60 ans) : les agents ayant acquis 15 ans de service actif, âgés d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans, qui prendront leur retraite immédiatement, pourront bénéficier d'une allocation de fin de carrière selon le nouveau barème de 2006.

- Mesures spécifiques en cas de réorientation « fonctionnaires non bénéficiaires du service actif » :
  - Allocation de fin de carrière (60-65 ans) : les agents fonctionnaires d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans qui prennent leur retraite immédiatement, pourront bénéficier d'une allocation de fin de carrière selon le nouveau barème de 2006.

Les agents fonctionnaires et salariés ne pouvant bénéficier d'une pension à jouissance immédiate peuvent prétendre s'ils remplissent les conditions sur la période d'ouverture des droits au :

- **Temps Partiel Conseil : TPC**
- **Temps Partiel d'Accompagnement et Conseil : TPAC**
- **Nouveau Temps Partiel d'Accompagnement et Conseil : NTPAC**
- **Temps Partiel de Fin de Carrière si le dispositif est reconduit après décembre 2006 : TPFC**

Des interventions sur site des Conseillers Mobilité seront programmées pour présenter les dispositifs de fin de carrière à l'ensemble des agents. Des entretiens personnalisés pourront être également programmés.

ARTICLE 3 : LES SERVICES AUX AGENTS EN RECLASSEMENT

Afin de faciliter la vie de tous les jours autour du nouveau site, des propositions seront faites dans les domaines suivants :

♦ L'offre de logement

Des relais logement ont été mis en place aux CTC 14 et aux CTC 15. Ils fournissent un accompagnement personnalisé aux agents dans la conduite de leur démarche logement. Ils réalisent l'interface avec le Service Logement de La Poste.
Des réunions périodiques sont organisées avec le Service Logement de La Poste afin d'étudier chaque dossier déposé et de trouver des solutions.

Par ailleurs, les points liés au reclassement ont été attribués au dossier logement du personnel des CTC 14 et 15 : 40 points supplémentaires.

Les actions en matière de logement s'inscriront dans le cadre de l'accord du 6 juillet 2006 sur la mise en œuvre de la politique du logement social à La Poste.

♦ Les transports collectifs

Des solutions en matière de transport sont à l'étude avec la RATP et portent sur l'amélioration de la desserte du site par les bus 297 et 319. Le dossier sera instruit début 2007 par le Syndicat des Transports de l'Ile de France (STIF).
Dès que les études sur le transport seront finalisées, la DOTC Paris Sud s'engage à communiquer précisément sur le projet retenu. Afin de lever toute incertitude et de sécuriser chaque postier, la DOTC Paris Sud s'engage à ce qu'une solution d'amélioration de la desserte de la PIC Paris Sud soit effective à l'ouverture.

♦ La garde des enfants

Afin de répondre à des problématiques individuelles, la DOTC de Paris Sud a réservé par une participation financière 5 berceaux dans un projet de crèche inter-entreprise avec Aéroports De Paris sur la zone aéroportuaire d'Orly proche d'Athis-Mons. L'ouverture des locaux est prévue pour la fin du 1er trimestre 2007.
Ces places seront proposées en priorité aux postiers des CTC 14 et 15 qui iront sur la PIC de Wissous. Le barème pour la contribution financière des parents n'est pas à ce jour disponible mais sera fonction du revenu.

ARTICLE 4 : LE DISPOSITIF D'ACCES A L'INFORMATION

L'information des agents sur le projet et son évolution est un élément essentiel pour sa réussite. C'est pourquoi il est prévu un dispositif spécifique d'information qui comprend :

- L'organisation régulière d'ETC pour informer les personnels sur :
  - L'avancée du déploiement du projet, l'implantation de la PIC,
  - Le calendrier de montée en charge de la PIC,
  - L'organigramme de la PIC,
  - Les métiers qui y seront implantés,
  - L'avancée en matière de négociation sur les mesures d'accompagnement et de régime de travail.

- L'utilisation de support généralistes ou spécifiques :
  - Infoposte
  - Jourposte
  - Totem

- La mise en place de groupes de travail sur les 5 chantiers d'organisation de la PIC avec les agents des CTC

- L'Organisation de visites de la PIC Paris Nord Gonesse par les agents volontaires sur leur temps de travail.

ARTICLE 5 : APPLICATION DE L'ACCORD

Entrée en vigueur, durée de l'accord

La signature du présent accord vaudra notification auprès des signataires. En revanche, pour les non-signataires, le présent accord leur sera notifié par courrier en recommandé avec accusé de réception étant précisé que le délai d'opposition commencera à courir à compter de la première présentation de ce courrier.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 27 novembre 2006, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, pour une durée de 2 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une durée annuelle, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, portée à la connaissance des autres parties, trois mois avant la date d'échéance.

Toutefois, les droits des agents de chaque centre seront ouverts sur la période suivante : 6 mois avant le 1er transfert d'activités du centre/ 6 mois après le dernier transfert d'activités du centre.

Commission de suivi

Une Commission de Suivi, composée de représentants de La Poste et d'un ou deux représentants par organisation professionnelle signataire de l'accord est instituée.

Cette commission se réunira une fois par semestre en 2007 et 2008 sur convocation du DOTC ou à la demande d'une organisation syndicale signataire. Elle sera chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord, tant de manière collective qu'individuelle.