

ACCORD-CADRE

SUR

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A LA POSTE

PREAMBULE.....	3
1. CHAMP D'APPLICATION	4
2. OBJECTIFS, AMBITIONS, MESURES IMMEDIATES, NEGOCIATIONS SPECIFIQUES.....	4
2.1 L'organisation, le contenu, les finalités et les conditions de travail	4
2.1.1 L'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail	4
2.1.2 Le contenu et le sens du travail	5
2.1.3 Prévention et prise en compte des situations de pénibilité	5
2.1.4 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet	6
2.1.5 Les mesures immédiates	6
2.1.5.1 Concernant l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail.....	6
2.1.5.2 Concernant les organisations de travail permettant une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle	9
2.2. Dialogue social.....	11
2.2.1 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet	11
2.2.2 Les mesures immédiates	11
2.3. Les acteurs de l'entreprise	14
2.3.1 Amélioration de la politique de l'encadrement	15
2.3.1.1 Les mesures immédiates	15
2.3.1.2 Ambitions de la négociation spécifique sur le sujet	16
2.3.2 Développement de la fonction RH	16
2.3.2.1 Les Mesures immédiates	17
2.3.2.2 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet	17
2.4. Santé et sécurité au travail.....	17
2.4.1 Les mesures immédiates	17
2.4.2 Ambitions de la négociation spécifique sur le sujet	18
2.5. Développement professionnel des postières et des postiers.....	18
2.5.1 Les mesures immédiates	19
2.5.2 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet	20
3. SUIVI DE L'ACCORD.....	20

4. DUREE, REVISION, PUBLICITE, DEPOT	20
4.1 Durée	20
4.2 Révision	20
4.3 Publicité/Dépôt	21
ANNEXE 1 : Rappel des fonctions de La Poste exposées à un ou plusieurs facteurs au-delà des seuils définis par la réglementation et les normes de pénibilité	22
ANNEXE 2 : Indemnité complétant le TPAS.....	24
ANNEXE 3 : Temps partiel aménagé séniors	28
ANNEXE 4 : Allocation Spéciale de Fin de Carrière.....	30

PREAMBULE

La Commission du Grand Dialogue de La Poste a été installée en mai 2012 afin d'analyser la situation de l'entreprise et de ses salariés en matière de vie au travail et de formuler des recommandations.

Le rapport de la Commission, rendu le 11 septembre 2012, propose huit chantiers que le Président de La Poste a décidé de retenir et de mettre en œuvre. Il formule des conditions de succès dans la mise en œuvre de ces huit chantiers, dont la nécessité de les mener en un programme global, en les appuyant sur une forte ambition, et enfin, que ce programme global fasse l'objet d'un engagement négocié avec les organisations syndicales.

Le présent accord cadre concrétise cette recommandation, et a pour objectif de formaliser les engagements et ambitions que se fixent les signataires pour améliorer significativement et durablement les conditions d'emploi et de vie au travail de l'ensemble des postières et des postiers.

Il constitue la première étape pour faire de La Poste une entreprise exemplaire et pionnière en matière de vie au travail et de santé. Il engage toute l'entreprise, et en particulier les responsables, managers, qui au quotidien ont pour responsabilité l'attention au bien-être des postières et postiers, au même titre que la performance économique et la satisfaction des clients.

Il définit les ambitions et objectifs que se fixent d'un commun accord les parties signataires et les premières mesures qui seront déployées dès sa signature.

Il définit également le programme de négociations complémentaires sur les sujets suivants :

- Règles communes en matière d'organisation, de contenu, de finalité et de conditions de travail : la négociation sera engagée dès janvier 2013.
- Mise en place du télétravail : la négociation engagée en 2012 sera reprise dès janvier 2013.
- Développement professionnel des postières et postiers, formation et GPEC. La négociation sera engagée dès janvier 2013.
- Santé et sécurité au travail : la négociation sera engagée dès janvier 2013.
- Dialogue social : la négociation sera engagée dès avril 2013.
- Création d'une instance de Groupe : la négociation sera engagée dès janvier 2013.
- Amélioration de la politique de l'encadrement : la négociation sera engagée dès avril 2013.
- Fonction RH : la négociation sera engagée dès avril 2013.

D'autres négociations pourront être engagées à la demande des organisations syndicales et de la direction de l'entreprise.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste, quel que soit son statut (fonctionnaires, salariés en contrat à durée indéterminée et en contrats à durée déterminée, ou contractuels de droit public) sauf dispositions contraires de l'accord.

2. OBJECTIFS, AMBITIONS, MESURES IMMEDIATES, NEGOCIATIONS SPECIFIQUES

Les mesures immédiates seront mises en place à compter de la signature du présent accord. Les mesures qui seront négociées ultérieurement s'appliqueront de plein droit aux bénéficiaires de ces mesures.

2.1 L'organisation, le contenu, les finalités et les conditions de travail

2.1.1 L'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail

La Poste veut donner à tou(te)s les postières et postiers les moyens d'exercer leur métier dans les meilleures conditions de travail. La prise en compte de la dimension humaine sera au cœur de la définition et des évolutions de ses organisations de travail.

Les organisations du travail seront conçues et évaluées en associant les personnes concernées et les organisations syndicales afin d'améliorer les conditions de travail mais également pour prévenir et prendre en compte la pénibilité.

La qualité des conditions de travail repose sur de multiples facteurs, liés à l'organisation des missions et des tâches, les conditions matérielles de travail, la restauration, la place dans l'équipe de travail et le sens et l'utilité de son travail, l'autonomie et la maîtrise de sa propre activité, les outils, la charge de travail, la reconnaissance exprimée et perçue de la part de son management, ses clients, ses collègues.

Les questions relatives à la restauration seront abordées dans la négociation annuelle obligatoire ouverte au titre de l'année 2013. Les mesures qui seraient prises dans ce cadre, viendraient en complément du budget 2013 du COGAS.

L'organisation du travail doit permettre aux managers de donner du sens aux activités exercées par chacun, quelle que soit sa place dans l'organisation. C'est pourquoi les organisations de travail mises en place à compter du présent accord veilleront à réduire la parcellisation des tâches et favoriser les marges d'autonomie dans toutes les fonctions.

Une concertation sur les normes et cadences du travail sera menée en 2013.

Le dimensionnement des moyens de remplacement intègrera toutes les formes d'absence prévisionnelles, y compris les absences de longue durée, les temps consacrés aux visites médicales du travail, les temps consacrés à la formation, au dialogue social et aux absences syndicales, afin de

permettre aux postières et aux postiers de bénéficier de tous les congés auxquels ils ont droit. Il intégrera également sur une base statistique les absences non prévisibles, tels les arrêts de travail.

La Direction de La Poste a décidé du report au 31 mai 2013 de la date limite pour prendre les reliquats de congés de 2012, dans l'ensemble des services de La Poste. Pour 2013, l'organisation du travail et les moyens consacrés aux remplacements devront permettre à chacun de prendre sans difficulté ses congés annuels et de gérer le report de congés de l'année N sur l'année N+1 conformément aux règles en vigueur à La Poste.

Par ailleurs, il sera rappelé que lorsque les nécessités de service sont invoquées, il est nécessaire de mentionner explicitement les raisons qui justifient ces nécessités de service.

L'amélioration des outils, matériels, véhicules ou informatiques, mis à la disposition des postières et des postiers sera systématiquement recherchée afin de faciliter leur travail. Ces sujets seront mis à l'ordre du jour des CNSST au moins une fois par an.

De même, l'objectif visé par les signataires est de permettre à chaque postière et postier de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, de lui accorder le temps nécessaire pour faire face aux événements majeurs de sa vie et de tenir compte de ses contraintes personnelles dans l'organisation de son travail dans le respect des engagements de qualité de service et de satisfaction des clients.

La Poste permettra aux managers de disposer de l'autonomie et des moyens nécessaires pour prendre en compte les situations personnelles particulières et ainsi de pouvoir aménager temporairement les conditions de travail, en particulier les horaires, en accord avec les personnes concernées.

2.1.2 Le contenu et le sens du travail

Les signataires souhaitent que chacun(e) des postières et postiers soit en mesure de connaître et comprendre le sens et les enjeux de son travail et d'agir sur celui-ci à travers la maîtrise de ses composantes et l'existence de marges d'autonomie.

Le développement de la solidarité et de l'esprit d'équipe seront une priorité des managers dans l'organisation du travail des équipes dont ils ont la responsabilité. Le travail collectif sera systématiquement recherché dans les organisations de travail.

La Poste s'engage à définir des ambitions de qualité de service qui intègrent tant la satisfaction des clients que celle du personnel.

2.1.3 Prévention et prise en compte des situations de pénibilité

La prévention des risques professionnels et la préservation de la santé physique et mentale du personnel sont des priorités.

Il est nécessaire de renforcer :

- le rôle des acteurs de la prévention et de la préservation de la santé au travail, préventeurs, médecins du travail, assistantes sociales ;
- les moyens devant être mis en place afin d'améliorer les conditions de travail découlant des organisations de travail ;

- le rôle des CHSCT.

Les contraintes de l'âge seront prises en compte dans les postes de travail des seniors. Ceux qui le souhaitent pourront valoriser leur expérience au sein de l'entreprise notamment par la transmission de leur savoir-faire aux nouveaux postiers (ères). Cela pourra également se faire en favorisant, dans le cadre du volontariat, leur évolution sur des postes ou activités à moindres contraintes physiques et mettant à profit leur expérience.

2.1.4 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet

L'organisation du travail doit notamment contribuer à préserver la santé du personnel de La Poste et mettre en place des conditions permettant à chacun d'exercer correctement son métier.

Afin d'améliorer la qualité du travail des postières et des postiers pour développer le bien-être au travail et en faire un facteur de fierté et de satisfaction personnelle, une négociation spécifique sera ouverte dès le mois de janvier 2013 sur les points suivants :

- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail ;
- La conciliation vie professionnelle – vie personnelle, prenant en compte les impacts des évolutions d'organisation sur les horaires, les trajets, le temps dédié aux repas... ;
- Le contenu et le sens du travail ;
La prévention et la prise en compte de la pénibilité dans les situations de travail intégrant la spécificité des seniors et l'anticipation des situations d'aptitudes réduites dans l'organisation du travail.

Les négociations sur les conditions de travail d'une part et celles sur la santé au travail traiteront, chacune pour ce qui la concerne, de ces questions.

2.1.5 Les mesures immédiates

Afin d'améliorer l'organisation et les conditions de travail, et sans attendre l'issue de la négociation à venir sur ce thème, La Poste s'engage, dès à présent, sur les mesures suivantes :

2.1.5.1 Concernant l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail

1^{ère} mesure : Expérimentation d'organisations de travail basées sur un repos hebdomadaire de deux jours

La Poste est soucieuse de mettre en place des organisations de travail visant à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail. L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle en est l'une des composantes et l'organisation du temps de travail y contribue.

Ainsi, il est convenu que chaque Direction de métier conduira en 2013 un projet de mise en place d'organisations expérimentales de travail de 5 jours par semaine, garantissant ainsi 2 jours de repos dans la semaine pour tous les collaborateurs, dans au moins 2 sites dans lesquels l'organisation du travail se traduit actuellement par le travail 6 jours par semaine. Il est d'ores et déjà prévu que la Direction du Courrier mène 5 expérimentations dans ce cadre.

Ces expérimentations seront à durée déterminée d'un maximum de trois ans.

Elles permettront d'analyser les conditions dans lesquelles les organisations de travail mises en place à cette occasion enrichissent les réflexions plus globales sur l'organisation du travail, la conciliation des aspirations du personnel en matière de temps de repos, le maintien de la continuité et de la qualité du service et la satisfaction des clients.

Elles feront l'objet d'une concertation locale selon les règles communes du dialogue social visées au présent accord. Il est précisé que lorsque le régime de travail l'exigera pour sa mise en œuvre, un accord collectif d'une durée équivalente à l'organisation négociée, devra être signé avant toute mise en œuvre conformément aux dispositions du code du travail.

Ces expérimentations feront l'objet d'un suivi au niveau national et d'une analyse partagée avec les organisations professionnelles. Ce suivi s'appuiera sur les bilans établis au plan local.

A l'issue de l'expérimentation, après analyse et diagnostic au plan local, si celle-ci n'est pas satisfaisante pour l'une ou l'autre des parties, l'organisation de travail antérieure pourra être remise en place dans le respect des règles communes du dialogue social.

2^{ème} mesure : Dispositifs d'aménagement d'activité des séniors

1 – Prise en compte des facteurs de pénibilité liés à l'âge

Afin de prendre en compte les difficultés rencontrées par certains séniors exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité, un dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior (TPAS) sera créé pour les personnes qui exercent des fonctions dont la liste figure en annexe 1.

Pour les fonctionnaires :

Il sera ouvert aux agents fonctionnaires en activité exerçant une fonction comprenant des facteurs de pénibilité :

- Dès 53 ans pour les agents bénéficiaires du service actif ;
- Dès 56 ans pour les agents sédentaires.

Pour les salariés en CDI :

Pour les salariés de droit privé exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité le dispositif sera ouvert à 56 ans.

Ce TPAS sera réservé aux salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée comptant au moins dix ans d'ancienneté à La Poste, et qui pourront bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal d'ouverture des droits à retraite.

L'octroi du dispositif TPAS pour les salariés impliquera la conclusion d'un avenant de passage à temps partiel pour une durée déterminée.

Les postières et les postiers ayant exercé par le passé une fonction comportant des facteurs de pénibilité, et qui sont aujourd'hui positionnés sur une autre fonction, pourront bénéficier du TPAS spécifique pour les séniors exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité, à la condition d'avoir effectivement exercé au sein de La Poste une fonction figurant dans la liste jointe en annexe 1 ou une fonction dont le contenu était identique, pendant 10 années au moins.

Les dénominations des fonctions et leur contenu ayant évolué dans le temps, l'appréciation de l'assimilation d'une fonction antérieure à une fonction de la liste figurant en annexe 1 sera du ressort du Directeur du NOD.

Une allocation d'appui à la fin de carrière complétera leur rémunération en fonction de la date choisie pour la fin du dispositif et de leur situation vis-à-vis de la retraite, dans les conditions fixées en annexe 2.

2 – Evolutions de carrière

Un dispositif de temps partiel aménagé seniors sera également ouvert aux autres catégories de personnel afin de favoriser les évolutions professionnelles et les parcours de carrière des postières et postiers plus jeunes, exerçant des fonctions comportant des facteurs de pénibilité, qui souhaitent évoluer au sein de l'entreprise.

Pour les fonctionnaires :

Pour tous les personnels fonctionnaires en activité qui exercent une fonction autre que celles de la liste visée en annexe 1 relative aux facteurs de pénibilité, le dispositif de Temps Partiel Aménagé Senior sera ouvert :

- dès 54 ans pour les agents bénéficiaires du service actif,
- dès 58 ans pour les agents sédentaires.

Pour les salariés en CDI :

Pour les salariés de droit privé, le dispositif sera ouvert à 58 ans.

Ce TPAS sera réservé aux salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée comptant au moins dix ans d'ancienneté à La Poste, et qui pourront bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal d'ouverture des droits à retraite.

L'octroi du dispositif TPAS pour les salariés impliquera la conclusion d'un avenant de passage à temps partiel pour une durée déterminée.

Dans ces dispositifs de Temps Partiel Aménagé Senior, les périodes d'activité opérationnelles à mi-temps seront de douze à deux mois selon l'âge d'entrée dans le dispositif.

Une allocation d'appui à la fin de carrière complétera leur rémunération en fonction de la date choisie pour la fin du dispositif et de leur situation vis-à-vis de la retraite, dans les conditions fixées en annexe 2.

Les modalités particulières des dispositifs de temps partiel aménagé seniors figurent en annexe 3.

3 – Appui à la retraite des fonctionnaires bénéficiant du service actif

Une allocation Spéciale de Fin de Carrière est ouverte sur l'année 2013 aux agents fonctionnaires bénéficiaires du Service Actif, âgés de 56 à 59 ans, qui prennent leur retraite sans avoir bénéficié d'un dispositif aménagé de temps partiel senior ou d'un dispositif antérieur équivalent de type EGFA.

Cette allocation leur permet de bénéficier en cas de départ en retraite, d'un accompagnement de La Poste en fonction du barème figurant en annexe 4.

*

*

*

Ces trois dispositifs seront ouverts pour toute l'année 2013 dans l'ensemble des services de La Poste. Leur mise en œuvre sera précisée dans des BRH qui seront publiés dans un délai de 15 jours suivants la signature du présent accord.

2.1.5.2 Concernant les organisations de travail permettant une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle

Afin de permettre une meilleure conciliation vie professionnelle- vie personnelle, La Poste propose de mettre en œuvre les mesures immédiates suivantes :

3^{ème} mesure: Mise en place du télétravail

Le développement des technologies de l'information et de la communication doit permettre de répondre aux attentes des postières et postiers en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leur travail.

La Poste et les partenaires sociaux ont souhaité permettre et développer la pratique du télétravail à domicile en donnant le statut de télétravailleur aux postiers volontaires et occupant des fonctions le permettant.

Les négociations entamées mi-2012 avec les organisations syndicales seront poursuivies en vue de signer un accord social précisant les modalités et conditions précises de son déploiement, au plus tard en février 2013.

Sans attendre la signature de l'accord spécifique en 2013, le télétravail pourra être mis en place dès signature du présent accord-cadre dans le respect des principes listés ci-après :

- Le principe du volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le postier et son responsable hiérarchique. Chaque collaborateur volontaire devra en faire la demande par écrit et devra s'engager à disposer au sein de son domicile d'un lieu dédié au télétravail propice au travail et à la concentration.

Seront éligibles au télétravail, sous réserve d'acceptation de leur manager, les postières et postiers utilisant les technologies de l'information, occupant un poste ou exerçant des activités compatibles avec cette forme d'organisation du travail, qui font preuve d'une autonomie avérée, et dont l'activité en télétravail est compatible avec le fonctionnement de leur équipe de rattachement.

De même, le télétravail pourra être proposé aux personnes pour lesquelles le médecin du travail préconise ce type d'organisation de travail, permettant de mieux vivre des situations temporaires ou durables de restriction médicale ou de handicap, à condition que le poste occupé soit adapté au télétravail et sous réserve de l'avis favorable du manager.

En cas de réponse négative de la part du responsable hiérarchique à la demande de télétravail (notamment pour des raisons de conditions d'éligibilité non réunies, des raisons d'impossibilités techniques, si le télétravail devait entraîner une désorganisation de l'activité ou en raison d'une

autonomie insuffisante de la personne concernée), cette décision motivée sera portée à la connaissance de l'intéressé(e) par écrit.

Il est rappelé à cette occasion que lorsque les nécessités de service sont invoquées, il est nécessaire de mentionner explicitement les raisons qui justifient ces nécessités de service.

Un recours pourra être formulé par l'intéressé(e) auprès d'une commission de recours interne dont la composition sera précisée lors de la négociation à venir.

- **Modalités et réversibilité**

Il est recommandé que le télétravailleur soit en moyenne 2 jours par semaine au maximum en télétravail.

Une période dite d'adaptation de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois sera proposée avant de confirmer l'organisation en télétravail.

La réversibilité du télétravail sera possible, à savoir que la relation de télétravail pourra prendre fin à l'initiative de l'intéressé(e), ou du manager. Pour que cela se passe dans les meilleures conditions un délai de prévenance d'un mois sera respecté pour organiser le retour dans l'établissement d'appartenance après réception de la notification par LAR ou d'une lettre remise en main propre par l'une ou l'autre des parties.

Le responsable hiérarchique s'assurera des modalités de vie collective de son équipe. Il veillera à assurer un contact régulier avec l'intéressé et à la communication des informations nécessaires à l'exécution de sa mission. Dans cet esprit de préservation du lien du télétravailleur avec le collectif de travail, la possibilité de cumul des jours de télétravail de plusieurs périodes de référence est possible mais doit constituer une exception.

La Poste fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail, afin que le télétravailleur dispose de l'accès à distance à ses applications de travail habituelles.

Le télétravailleur reste soumis à la durée et à l'organisation du travail en vigueur dans l'établissement auquel il est rattaché. Les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté correspondent aux plages horaires définies dans la convention ou l'avenant de télétravail.

Enfin, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus en dehors de tout contexte de télétravail. Les collaborateurs en télétravail bénéficieront ainsi d'un traitement égal à celui des autres postiers.

4^{ème} mesure : Horaires des réunions permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

Pour favoriser une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, et en dehors de circonstances exceptionnelles notamment liées à la sûreté et la sécurité, le management respectera des horaires de début et de fin de réunion dans les horaires de travail habituels des personnels qui y participent.

Des règles d'usage des moyens de communication, pour respecter le temps personnel de chacun, y compris des cadres de tout niveau, seront élaborées de manière concertée avec les organisations syndicales. Elles seront diffusées pour juin 2013 à l'ensemble du personnel de La Poste.

2.2. Dialogue social

La Poste et les organisations syndicales sont conscientes qu'un dialogue social de qualité, y compris la voie négociée, permet de mieux concilier les intérêts du personnel et ceux de l'entreprise.

La qualité des relations sociales peut se définir par la loyauté dans le dialogue social, le respect des personnes dans toutes les circonstances, celui des opinions exprimées, l'écoute des propositions, la volonté de respecter les formes et moyens du dialogue social.

Une négociation, sera engagée en avril 2013 afin de définir les règles communes applicables dans l'ensemble des services de La Poste et de garantir aux acteurs du dialogue social les moyens de l'ambition affichée.

2.2.1 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet

Il est réaffirmé que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels de La Poste, en particulier des managers et des responsables de la fonction RH.

Dans le cadre du chantier portant sur le dialogue social, il faudra définir précisément l'articulation entre les différents niveaux de concertation et de négociation au sein du Groupe La Poste (Groupe, Corporate, Métiers, NOD, Établissements).

De même, il conviendra de préciser les périmètres, les rôles et l'articulation des différentes instances de dialogue social.

2.2.2 Les mesures immédiates

Sans attendre l'issue de la négociation à venir sur ce thème, La Poste s'engage dès à présent sur les mesures suivantes :

1^{ère} mesure : Les règles communes applicables à tous les acteurs du dialogue social

Les règles communes suivantes, visant à clarifier les rôles et engagements de chaque acteur et le rôle des instances, afin de permettre un dialogue social de qualité en toutes circonstances, seront mises en œuvre :

- Les projets impactant l'organisation et le fonctionnement des services seront systématiquement présentés, avant leur lancement, aux organisations syndicales. Cette présentation devra se faire dans le cadre d'une CDSP, au niveau du NOD considéré. Cette CDSP marquera le début de la concertation/négociation sur le projet. Cette première présentation devra notamment indiquer le sens du projet et les objectifs attendus en termes de satisfaction clients et d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- La concertation et la négociation sociale menées tout au long du projet, intégreront également les scénarii alternatifs présentés par les organisations syndicales. Les projets

devront prendre en compte les dimensions collectives et individuelles en s'appuyant sur les contributions des différents acteurs RH intervenants sur le projet et notamment sur les acteurs des filières prévention et médico-sociale.

La concertation devra également permettre de présenter les diagnostics relatifs au projet, les évolutions envisagées et les impacts pour le personnel concerné, en particulier les impacts sur la santé et les risques psycho sociaux.

- Une consultation du CHSCT et du CT devra avoir lieu lorsque les dispositions réglementaires l'exigent.

Aucun projet ne pourra être mis en œuvre sans avoir respecté l'ensemble de ces étapes.

- Une phase de bilan obligatoire est à programmer après la mise en œuvre du projet visant à présenter notamment:
 - o Le niveau d'atteinte des objectifs de l'évolution,
 - o Les mesures effectivement mises en œuvre pour traiter les problématiques personnelles identifiées,
 - o Eventuellement, les mesures correctrices envisagées pour résoudre les difficultés qui seraient apparues.

Quel que soit le lieu de concertation ou de négociation, NOD ou établissement, la composition de la délégation syndicale relève entièrement de la responsabilité de chaque organisation syndicale représentative. Le manager en charge du projet devra systématiquement consulter les représentants des organisations syndicales au niveau de son NOD afin qu'ils désignent la/les personnes qui les représenteront.

Les projets d'ampleur destinés à être déployés dans plusieurs NOD font l'objet d'une présentation en CDSP nationale, au niveau du métier considéré ou de La Poste pour les projets de ce niveau, avant leur déploiement dans les NOD.

2^{ème} mesure : Dispositif d'alerte

Le présent accord vise à proposer aux organisations syndicales un dispositif d'alerte exceptionnel sur le respect :

- Des règles communes en matière de dialogue social rappelées dans le présent accord;
- Des accords collectifs quel que soit le niveau de signature au sein de La Poste.

Un projet ne peut pas être mis en œuvre tant que la direction saisie n'a pas répondu officiellement.

La procédure de saisine prévoit deux niveaux :

- Alerte de niveau local
- Alerte de niveau national

L'alerte ne peut être actionnée plus de deux fois, une fois au niveau local, une fois au niveau national par une même organisation syndicale et pour un même projet.

1. La saisine de l'alerte

1.1 La Procédure préalable obligatoire au niveau local

Les organisations syndicales représentatives au niveau local, qui souhaitent exercer l'alerte devront saisir le Directeur du NOD afin de rechercher une solution au niveau concerné avant une éventuelle alerte nationale.

Le Directeur du NOD devra répondre dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de la réception de la demande identifiée par l'accusé de réception.

1.2 La procédure d'alerte au niveau national

En l'absence de réponse au niveau local ou si après cette réponse une ou plusieurs organisations estiment l'alerte toujours nécessaire, les organisations syndicales représentatives au niveau national sont habilitées à activer cette procédure d'alerte au niveau national.

Ainsi, elles pourront saisir directement la Directrice Générale Adjointe, Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe.

A compter de la date de réception de l'alerte, une réponse écrite sera apportée à l'organisation syndicale dans un délai de 8 jours ouvrés.

Une copie de la réponse sera adressée au Directeur concerné.

2. Les modalités de l'alerte

Les modalités suivantes devront être respectées quel que soit le niveau considéré:

- Les organisations syndicales devront saisir par écrit le responsable du niveau considéré (écrit traditionnel ou à l'adresse mail identifiée à cet effet).

A cette occasion, elles devront obligatoirement préciser certaines informations parmi lesquelles:

- Le métier, la direction, l'établissement concerné ;
 - La date de saisine du Directeur du NOD concerné ;
 - La réponse apportée par le niveau local ;
 - Le ou les griefs motivant l'alerte.
- Un accusé de réception sera envoyé à l'organisation syndicale par la Direction dès réception de la saisine.

3. La suite donnée à l'alerte

La réponse apportée à l'alerte s'impose au manager en charge du sujet, objet de l'alerte.

Ainsi, une alerte effectuée au premier niveau fera l'objet d'une réponse qui s'impose au directeur d'établissement ou du NOD concerné.

Les réponses aux alertes faites au niveau national s'imposent au métier et/ou à la direction concernée.

4. Suivi et évaluation du dispositif d'alerte.

Le fonctionnement du dispositif d'alerte fera l'objet chaque semestre d'un échange avec les organisations professionnelles signataires du présent accord afin d'évaluer :

- Les difficultés dans la mise en œuvre des règles communes susvisées et/ou des accords sociaux
- Les améliorations potentielles aux modalités de dialogue social.

3^{ème} mesure : Création d'une instance de Groupe

Une négociation pour la création d'une Instance de Groupe sera ouverte dès janvier 2013. Cette Instance aura vocation à se substituer à l'actuelle Commission d'Echange Stratégique du Groupe La Poste mise en place par voie unilatérale.

Son périmètre concernera La Poste et ses filiales.

4^{ème} mesure : Cadrage du périmètre des CHSCT d'établissement en cas d'évolution du périmètre des établissements

Si un établissement « A » doté d'un CHSCT vient à perdre sa qualité d'établissement en raison d'une fusion ou de son rattachement à un autre établissement « B » doté lui-même d'un CHSCT, tout en continuant à exister physiquement avec du personnel, cet établissement « A », qui devient alors un site distant, conserve son CHSCT jusqu'au terme du mandat en cours.

Ce CHSCT sera présidé par le directeur d'établissement. Les mandats des représentants du personnel y siégeant seront maintenus jusqu'à leur échéance. Il en ira de même des moyens initialement dévolus au comité.

Si un représentant du personnel ne souhaite pas poursuivre son activité au sein du CHSCT des entités « A » ou « B », un autre agent relevant du périmètre de compétences du CHSCT pourra être désigné par l'organisation syndicale qui avait nommé le représentant du personnel à remplacer.

Cette désignation transitoire vaut jusqu'au terme initialement prévu du mandat du représentant du personnel remplacé. Il est rappelé que les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein des CHSCT.

Le CHSCT maintenu continue d'exercer ses compétences dans le périmètre où il a été initialement constitué.

Des CHSCT supplémentaires pourront être créés dans les établissements occupant plus de 100 agents en cible qui étaient initialement rattachés au CHSCT de NOD.

Ces dispositions transitoires, temporaires et exceptionnelles, sont destinées à préserver les mandats des représentants du personnel aux CHSCT et prendront fin à la survenance du terme de ces mandats.

2.3. Les acteurs de l'entreprise

Les managers et les responsables RH ont un rôle déterminant pour le bien-être au travail des postières et des postiers.

Ils feront l'objet d'une négociation spécifique, portant sur le développement de leur fonction, leur formation, les soutiens, appuis, expertises et outils dont ils disposent.

2.3.1 Amélioration de la politique de l'encadrement

Les managers, au premier rang desquels les encadrants de proximité, ont un rôle important. Ils doivent tout à la fois veiller aux objectifs de leur entité, gérer la relation client, gérer et manager leurs équipes, leur donner du sens notamment quant aux projets mis en œuvre, respecter les règlements, intégrer le développement durable au quotidien et conduire les évolutions.

Ils ont pour première responsabilité l'attention au développement, à la sécurité, au bien-être, à la motivation des postières et des postiers qu'ils encadrent.

Des dispositifs seront mis en place dès leur prise de fonctions et lors de toute mobilité vers un poste nouveau afin d'assurer le développement de leurs compétences, éviter les situations d'isolement et favoriser l'exercice des responsabilités managériales.

Enfin, un dispositif sera mis en place pour leur permettre des évolutions de carrières en adéquation avec leurs souhaits et leurs compétences.

Dans ce cadre, le développement des compétences pour favoriser l'exercice des responsabilités managériales mais aussi pour permettre un parcours de carrière harmonieux sera particulièrement amélioré.

Des efforts seront faits pour limiter les reporting et améliorer les outils mis à leur disposition.

Les signataires tiennent à souligner l'importance des valeurs managériales suivantes :

- L'ouverture et l'écoute ;
- La considération ;
- La proximité et l'accessibilité ;
- L'équité.

2.3.1.1 Les mesures immédiates

Sans attendre l'issue de la négociation à venir sur ce thème, La Poste s'engage, dès à présent, sur les mesures suivantes :

1^{ère} mesure : formation des nouveaux managers à leur rôle RH

Dès le second trimestre 2013, La Poste s'engage, dans le cadre de l'Institut du management, à mettre en place des modules de formation obligatoires avant ou dès la prise effective de poste en qualité de manager (c'est-à-dire toute personne, cadre ou non cadre, en situation d'encadrant) portant notamment sur :

- L'aide à la prise de fonction, les fondamentaux de la fonction,
- La communication interne et l'écoute,
- La prévention de tous les risques professionnels, y compris psychosociaux ;
- Le dialogue social pour les managers ayant en charge la concertation/négociation sociale.

2^{ème} mesure : Accompagnement des nouveaux managers par un référent

La Poste s'engage à désigner systématiquement, lors de la nomination du manager sur un nouveau poste, un référent expérimenté qui accompagnera ce dernier pendant les six premiers mois et sera disponible en cas de difficultés rencontrées sur le terrain.

Le référent devra être un encadrant expérimenté et reconnu pour ses qualités managériales et humaines.

La contribution du référent sera valorisée dans son évaluation et son parcours de carrière. Elle sera prise en compte dans ses objectifs annuels.

2.3.1.2 Ambitions de la négociation spécifique sur le sujet

La négociation qui débutera dès le mois d'avril 2013 sur ce sujet traitera des actions et moyens à déployer permettant aux managers de :

- donner du sens aux projets et les accompagner ;
- assurer le bien-être dans leur équipe ;
- faire face aux situations particulières ;
- favoriser le travail collaboratif et la solidarité entre les postiers et postière ;
- assurer le développement des compétences de chacun.

2.3.2 Développement de la fonction RH

La fonction RH, en proximité des postières et postiers et des managers qu'ils renseignent et conseillent est essentielle pour La Poste dont l'activité est assurée en de multiples sites, par des équipes de travail de dimensions extrêmement variables.

A cet effet La Poste a décidé de renforcer la présence des responsables RH de proximité et de développer leur professionnalisme afin qu'ils puissent apporter aux managers ainsi qu'aux postières et postiers des réponses précises, rapides, que ce soit au plan de la gestion individuelle (situations individuelles, congés, rémunérations) ou du conseil de carrière.

Chaque postière et postier doit pouvoir accéder rapidement et simplement à un responsable RH nommément identifié, qui doit pouvoir être rencontré physiquement en cas de besoin.

La Poste s'engage à rendre plus accessibles les règles RH, en veillant à leur clarté et leur actualisation, et à doter la filière RH d'outils simples permettant d'avoir accès à l'ensemble des règles et de faciliter la gestion administrative courante des postières et des postiers. La communication à l'attention de la filière RH sera renforcée et facilitée afin qu'elle puisse pleinement jouer son rôle d'appui et de soutien.

De même, La Poste investira sur la mise en place de parcours visant à la professionnalisation de la filière RH afin de permettre des évolutions de carrière, pour les personnes intéressées, au sein de cette filière.

2.3.2.1 Les Mesures immédiates

Les missions de proximité RH feront l'objet d'un cadrage national s'appliquant dans tous les Métiers.

2.3.2.2 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet

Les signataires conviennent qu'une négociation spécifique sera menée dès le mois d'avril sur la filière et la fonction RH et l'accessibilité RH pour les postières et les postiers.

2.4. Santé et sécurité au travail

La santé au travail constitue une attention permanente au sein de l'entreprise.

Les managers encadrants, les responsables RH, tous les responsables fonctionnels d'activités qui élaborent, diffusent et animent les processus des différentes activités de l'entreprise, ont un rôle à jouer en intégrant l'attention à la santé, l'identification des impacts sur la santé et le bien-être, l'écoute et l'analyse des retours d'expérience dans leurs projets et leurs décisions.

Tous les personnels de l'entreprise sont acteurs du bien-être et de la santé au travail pour eux-mêmes et pour les collègues de travail avec lesquels ils sont en relation.

Les représentants du personnel, les instances représentatives du personnel de La Poste et en premier lieu les CHSCT et les Commissions nationales santé et sécurité au travail, sont reconnues par La Poste comme ses interlocuteurs naturels et dédiés à ces sujets.

Ainsi, toute l'entreprise est concernée par les actions de prévention, de détection des situations de risques, et d'amélioration du bien-être, tant de manière collective qu'au plan individuel, jusqu'au niveau local.

2.4.1 Les mesures immédiates

Sans attendre l'issue de la négociation à venir sur ce thème, La Poste s'engage dès à présent sur les mesures suivantes :

1^{ère} mesure: Evolution des Commissions Nationales Santé et Sécurité au Travail

Le champ de compétence des Commissions Nationales Santé et Sécurité du Travail de La Poste et des métiers (CNSST) sera redéfini.

A cet effet, les parties décident de faire évoluer ces CNSST en instances d'informations, d'études et d'échanges sur les questions concernant l'hygiène, la sécurité, la santé, les conditions de travail, communes à toutes les entités de leur périmètre.

Ces instances auront pour missions principales de :

- Veiller à la mise en cohérence des outils et des pratiques en matière HSCT;
- Evaluer les nouveaux outils de travail ou leurs évolutions majeures;
- Permettre le meilleur suivi des risques professionnels ;
- Emettre les recommandations sur l'évolution des règles relatives aux questions HSCT communes aux établissements et directions de métiers et être informé des suites données ;
- Examiner les orientations des formations communes du domaine HSCT ;

- Développer les bonnes pratiques.

2^{ème} mesure: Visites médicales

Dès 2013, des visites médicales prioritaires seront proposées à tous les postières et postiers qui n'auraient pas pu en bénéficier récemment, de manière à ce qu'en fin d'année 2013, tous les postiers et postières aient été convoqués à une visite médicale depuis moins de deux ans.

2.4.2 Ambitions de la négociation spécifique sur le sujet

Une négociation spécifique sera menée dès le mois de janvier sur la santé et la sécurité au travail.

L'enjeu de la négociation sur ce thème est de mettre en place les conditions de l'ambition affirmée de faire de La Poste une entreprise pionnière en matière de bien-être au travail.

Dans l'esprit de cette disposition, l'engagement est également pris que la négociation à venir traitera des moyens permettant aux managers de répondre efficacement aux besoins spécifiques d'adaptation des conditions de travail pour les personnes présentant temporairement ou définitivement une aptitude réduite pour raisons médicales ou un handicap. Cela devra permettre de trouver rapidement un poste de travail aux personnes en situation d'aptitude réduite conforme aux préconisations du médecin du travail et ce au bénéfice de l'ensemble de l'équipe de travail.

La négociation portera nécessairement sur les actions dans les domaines suivants :

- La politique et les acteurs de la prévention de la santé physique et mentale et la sécurité au travail ;
- La prévention des risques, notamment psychosociaux ;
- L'évolution du dispositif de prévention, de détection et de traitement des risques liés aux harcèlements moral et sexuel ;
- La prévention et la prise en compte des situations d'aptitude réduite ;
- L'intégration de critères liés au bien-être au travail dans les objectifs des managers.

2.5. Développement professionnel des postières et des postiers

La formation professionnelle participe à la fois à la performance économique, sociale et humaine de La Poste et au développement et à l'épanouissement professionnel des postiers.

La Poste doit avoir la capacité à identifier et développer les compétences de tous les postiers pour s'adapter à ses nouveaux métiers, répondre aux demandes de ses clients et mettre en œuvre sa stratégie.

Les postières et les postiers ont besoin de reconnaissance individuelle et de développement professionnel. La formation professionnelle y contribuera en leur permettant d'évoluer sur les différents métiers de La poste, en fonction de leurs souhaits et de leurs potentiels. Pour cela, une politique dynamique et ambitieuse en matière de développement des compétences des postières et des postiers sera développée.

Il s'agira également de faciliter l'accès à la formation pour garantir la réalisation de l'engagement du Président permettant à chaque postier de suivre une action de formation en 2013, l'ambition étant de maintenir et développer les compétences des postiers tout en reconnaissant et valorisant leurs compétences et leurs qualifications.

A cet effet, les acteurs de la filière RH et les managers seront sensibilisés aux enjeux humains, sociaux et économiques liés à la Formation Professionnelle Continue.

2.5.1 Les mesures immédiates

Sans attendre l'issue de la négociation à venir sur ce thème, La Poste s'engage, dès à présent, sur les mesures suivantes :

1^{ère} mesure : Suivi de l'engagement de recrutements de 15 000 personnes en CDI

La Poste s'est engagée à recruter 15 000 personnes en CDI sur la période 2012-2014. Ces recrutements feront l'objet d'un suivi spécifique et d'une information périodique aux organisations syndicales représentatives au niveau national. La Direction Générale communiquera chaque semestre et ce jusqu'en 2014 le nombre de recrutements effectués :

- Par direction de métiers;
- Par NOD ;
- Par niveau de fonction.

2^{ème} mesure : Intégration en CDI de salariés en CDD

Les recrutements externes en CDI devront être l'occasion de recruter des personnes ayant exercé en contrat à durée déterminée (CDD) au sein des services de La Poste.

Toute personne ayant exercé une fonction à La Poste, à travers un ou plusieurs CDD, verra sa candidature examinée de manière prioritaire lors du recours au recrutement externe sur la même fonction.

Pour ces recrutements, lorsque la personne embauchée en CDI a exercé en CDD à La Poste dans les douze derniers mois précédant son embauche en CDI, l'ancienneté reprise correspondra au cumul des durées effectives de tous les CDD effectués au sein de La Poste.

3^{ème} mesure: Accessibilité de la bourse d'emploi à tous les postières et postiers du Groupe

La Poste s'engage à généraliser avant la fin du premier semestre 2013 l'accès à la bourse d'emploi à l'ensemble du personnel des filiales françaises.

Toutes les offres d'emploi correspondant aux postes à pourvoir au sein de La Poste, jusqu'au niveau Groupe B, seront systématiquement publiées sur la bourse d'emplois nationale, multi-métiers, accessible à tous. Les offres d'emploi devront toutes correspondre à des postes à pourvoir effectivement.

4^{ème} mesure: Entretiens de carrière

La Poste s'engage à proposer un entretien de carrière avec un responsable RH spécialisé, à chaque postier qui le souhaitera, lorsqu'il occupe le même poste ou la même fonction depuis au moins 5 ans.

2.5.2 Ambitions de la négociation spécifique sur ce sujet

Une négociation spécifique sur le développement professionnel sera menée dès le mois de janvier 2013.

Cette négociation aura notamment pour objectif d'offrir à toutes les postières et postiers un plan de formation professionnelle qui leur permette d'ouvrir la possibilité de voir leur carrière évoluer dans les différents métiers de La Poste.

Elle portera notamment sur les thèmes suivants :

- Gestion des carrières et des temps d'activité;
- Evolutions des métiers ;
- Développement de parcours professionnels intra et inter-métiers ;
- Développement et adaptation des compétences, reconnaissance des qualifications professionnelles ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Politiques de recrutement et d'alternance ;
- Les politiques d'évolutions professionnelles : mobilités, promotions, reclassements... ;
- La Formation.

3. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord sera effectué dans une Commission de Suivi qui se réunira deux fois par an.

4. DUREE, REVISION, PUBLICITE, DEPOT

4.1 Durée

Le présent accord, conclu pour une durée de 3 ans, entrera en vigueur à compter du lendemain des dépôts prévus par le Code du Travail.

A son terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet.

Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

4.2 Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 et suivant du Code du travail. Des avenants pourront ainsi être négociés et signés.

4.3 Publicité/Dépôt

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par ailleurs, deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront adressés à la DIRECCTE de Paris.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaires.

Paris, le entre les parties suivantes :

Pour La Poste

Pour la CGT

Pour SUD

Pour FO

Pour la CFDT

Pour la CGC-UNSA

Pour la CFTC

Pour la CGC

Pour l'UNSA

ANNEXE 1 : Rappel des fonctions de La Poste exposées à un ou plusieurs facteurs au-delà des seuils définis par la réglementation et les normes de pénibilité

1. Courrier

PDC PPDC
Facteurs, FE, FQ
Agent Courrier
PIC
Agent de production
Pilote de production
Cariste
Philaposte
Agent Imprimerie
Cadres travaillant la nuit

2. Coliposte

PFC
Agent de secteur en PFC et ADS Expert
Agent de traitement Colis en PFC et ATM confirmé
Chef d'équipe
Technicien de maintenance
ACP
Chef d'équipe
Animateur Qualité
Opérateur Colis

ADS : Agent de secteur

ATM confirmé : Agent de traitement monocolis

3. Services Financiers

TECHNIQUE ET INFORMATIQUE
IRT
LOGISTIQUE
Gestionnaire logistique
COURRIER DOCUMENTS
Gestionnaire Courrier
EDITIQUE
Gestionnaire de fabrication de documents

IRT : Informatique, Réseau, Téléphonie

4. Transverse

DAPO : Agent logistique cariste

DISIT : Pilote d'exploitation hyperviseur réseau

ANNEXE 2 : Indemnité complétant le TPAS

Si les conditions sont réunies, l'indemnité complétant le dispositif est payée en une seule fois, au cours du mois suivant la mise en retraite de l'intéressé. Cette indemnité est soumise à cotisations sociales et est imposable.

L'indemnité est modulée en fonction de la date de fin du dispositif (cf. tableaux ci-dessous) et en fonction du nombre d'annuités retenues pour le calcul de la pension.

A cet égard, il est précisé que le nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension comprend le total des services et bonifications pris en compte pour le calcul de la pension c'est-à-dire :

- services accomplis à La Poste ou dans une autre administration;
- services militaires;
- bonification éventuelles
- durées d'assurances tous régimes

Barème classe I				
nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	13 000	6 500	3 250	1 625
35	12 000	6 000	3 000	1 500
36	10 000	5 000	2 500	1 250
37	9 000	4 500	2 250	1 125
38	8 000	4 000	2 000	1 000
39	4 000	2 000	1 000	500
40	2 000	1 000	500	250
41 et +	1 000	500	250	125

*pas d'indemnité au-delà de cette date

Barème classe II				
nombre d'années retenues pour le calcul du taux de pension	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	17 000	8 500	4 250	2 125
35	15 000	7 500	3 750	1 875
36	13 000	6 500	3 250	1 625
37	11 000	5 500	2 750	1 375
38	10 000	5 000	2 500	1 250
39	6 000	3 000	1 500	750
40	3 000	1 500	750	375
41 et +	1 500	750	375	185

*pas d'indemnité au-delà de cette date

Barème classe III				
nombre d'annuités retenues pour le calcul du taux de pension	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	21 000	10 500	5 250	2 625
35	18 000	9 000	4 500	2 250
36	16 000	8 000	4 000	2 000
37	14 000	7 000	3 500	1 750
38	12 000	6 000	3 000	1 500
39	8 000	4 000	2 000	1 000
40	3 500	1 750	875	435
41 et +	1750	875	435	215

*pas d'indemnité au-delà de cette date

Barème classe IV				
nombre d'années retenues pour le calcul du taux de pension	fin du dispositif au plus tard à la fin du mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du premier mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du deuxième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits	fin du dispositif au cours du troisième mois suivant le mois anniversaire de l'âge légal d'ouverture des droits*
34 et moins	26 000	13 000	6 500	3 250
35	23 000	11 500	5 750	2 875
36	20 000	10 000	5 000	2 500
37	17 000	8 500	4 250	2 125
38	15 000	7 500	3 750	1 875
39	10 000	5 000	2 500	1 250
40	4 500	2 250	1 125	565
41 et +	2 250	1 125	5 65	280

*pas d'indemnité au-delà de cette date

ANNEXE 3 : Temps partiel aménagé séniors

AGES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET REPARTITION DES PERIODES D'ACTIVITE POUR LES AGENTS OCCUPANT DES FONCTIONS EXPOSEES A DES FACTEURS IMPORTANTS DE PENIBILITE

	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle à 50% et d'activité conseil à 20%	Période d'activité conseil à 70%
personnels relevant de la catégorie active*	54 ans	4 mois	Durée restante
	53 ans	6 mois	Durée restante
personnels relevant de la catégorie sédentaire	58 ans et plus	4 mois	Durée restante
	57 ans	8 mois	Durée restante
	56 ans	12 mois	Durée restante

AGES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET REPARTITION DES PERIODES D'ACTIVITE POUR LES AUTRES AGENTS

	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle à 50% et d'activité conseil à 20%	Période d'activité conseil à 70%
personnels relevant de la catégorie active*	54 ans	4 mois	Durée restante
personnels relevant de la catégorie sédentaire	58 ans et plus	4 mois	Durée restante

NOTA: A titre exceptionnel, l'accès au dispositif peut également être autorisé dès 57 ans par décision du Directeur du NOD lorsque la situation particulière de l'emploi au niveau local rend possible cette extension d'ouverture.

AGES MAXIMUM D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET AGES MAXIMUM DE FIN DE DISPOSITIF

- Personnels relevant de la catégorie sédentaire:

L'entrée en 2013 dans le dispositif peut s'effectuer au plus tôt à partir de 56 ans et au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du 60^{ème} anniversaire.

- Personnels relevant de la catégorie active:

L'entrée dans le dispositif peut s'effectuer au plus tôt à partir de 53 ans et au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du 55^{ème} anniversaire.

L'âge maximum de fin du dispositif est fixé par les tableaux ci-après pour les entrées dans le dispositif prenant effet en 2013:

	Année de naissance	Age maximum de fin de dispositif*
personnels relevant de la catégorie active	1958	56 ans et 6 mois
	1959	56 ans et 11 mois
	1960	57 ans et 4 mois
personnels relevant de la catégorie sédentaire	1953	61 ans et 6 mois
	1954	61 ans et 11 mois
	1955	62 ans et 4 mois
	1956	62 ans et 4 mois
	1957	62 ans et 4 mois

**pour les agents bénéficiaires des carrières longues, l'âge maximum de fin de dispositif est déterminé selon l'âge fixé par la loi pour bénéficier du départ anticipé.*

ANNEXE 4 : Allocation Spéciale de Fin de Carrière

L'allocation Spéciale de Fin de Carrière est ouverte sur l'année 2013 aux agents fonctionnaires bénéficiaires du Service Actif qui prennent leur retraite sans avoir bénéficié d'un dispositif aménagé de temps partiel sénior ou dispositif antérieur équivalent de type Egfa.

Elle leur permet de bénéficier en cas de départ en retraite, d'un accompagnement de La Poste en fonction du barème ci-dessous:

Nombre de trimestres manquants par rapport à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein	Départ l'année d'ouverture des droits.	Départ l'année d'ouverture des droits + 1 an	Départ l'année d'ouverture des droits + 2 ans	Départ l'année d'ouverture des droits + 3 ans
12 Trim.	35 000 €	26 200 €	17 500 €	8 700 €
11 Trim.	30 700 €	22 900 €	15 300 €	7 600 €
10 Trim.	26 300 €	19 700 €	13 100 €	6 500 €
9 Trim.	21 900 €	16 400 €	10 900 €	5 400 €
8 Trim.	17 500 €	13 100 €	8 700 €	4 300 €
7 Trim.	15 300 €	11 500 €	7 600 €	3 800 €
6 Trim.	13 100 €	9 800 €	6 500 €	3 300 €
5 Trim.	10 900 €	8 200 €	5 400 €	2 700 €
1 à 4 Trim.	3 000 €	1500 €	1000 €	500 €
0 trim	0 €	0 €	0 €	0 €

L'indemnité est modulée en fonction de la date de départ choisie par l'intéressé et de la durée d'assurance manquante pour l'obtention d'une pension à taux plein.

A cet égard, il est précisé que le nombre de trimestres retenus pour le calcul du taux de pension comprend le total des services et bonifications pris en compte pour le calcul de la pension c'est-à-dire :

- services accomplis à La Poste ou dans une autre administration;
- services militaires;
- bonifications éventuelles
- autres durées d'assurances tous régimes