



LA POSTE

BRANCHE SERVICES-COURRIER-COLIS

Mmes et MM. Les DSCC

Mmes et MM. Les DRH

Mmes et MM. Les DSC

Copies : Marie Lloberes, Line Exbrayat,
DEC, DRG

Le 23 juillet 2015,

Objet : Coupure méridienne à la Distribution

Préambule :

Cette note se substitue aux deux précédentes notes des 13 octobre 2014 et 24 juin 2015.

Elle s'applique pour les adaptations d'organisations en cours ou à venir.

*

La diminution des volumes de courrier conduit à une mutation de l'activité mais aussi du métier des postiers.

Ces dernières années, certaines prises de service à la distribution sont plus tardives (circulation des poids lourds limitée à 90 Km/h, évolutions des schémas industriels...) et cela nécessite, pour certaines équipes dont l'activité se poursuit au-delà de l'heure du déjeuner, de mettre en place une organisation permettant aux facteurs(trices) de se restaurer.

Pour les facteurs(trices), inscrire la coupure méridienne dans ces nouvelles organisations à la distribution (Distri'Mix) offre une réelle coupure et un temps de repos dans la journée du(de la) facteur(trice). Ce temps de coupure significatif durant les travaux extérieurs est une façon d'absorber plus facilement des parcours longs.

Les horaires en mixtes sont mieux adaptés par rapport à l'organisation de la société (ce sont les horaires de travail les plus répandus) : horaires du (de la) conjoint(e), horaires des écoles, des commerces, des administrations.... Ces horaires favorisent l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.



Par ailleurs, le fait de se restaurer et de marquer une pause, notamment à l'heure du déjeuner, est préconisé par les médecins du travail.

De même, les attentes de nos clients évoluent, la demande de services de proximité, progresse avec certaines évolutions sociétales et cela conduit à modifier nos organisations dans les établissements courrier et colis afin de s'adapter à ce nouvel environnement.

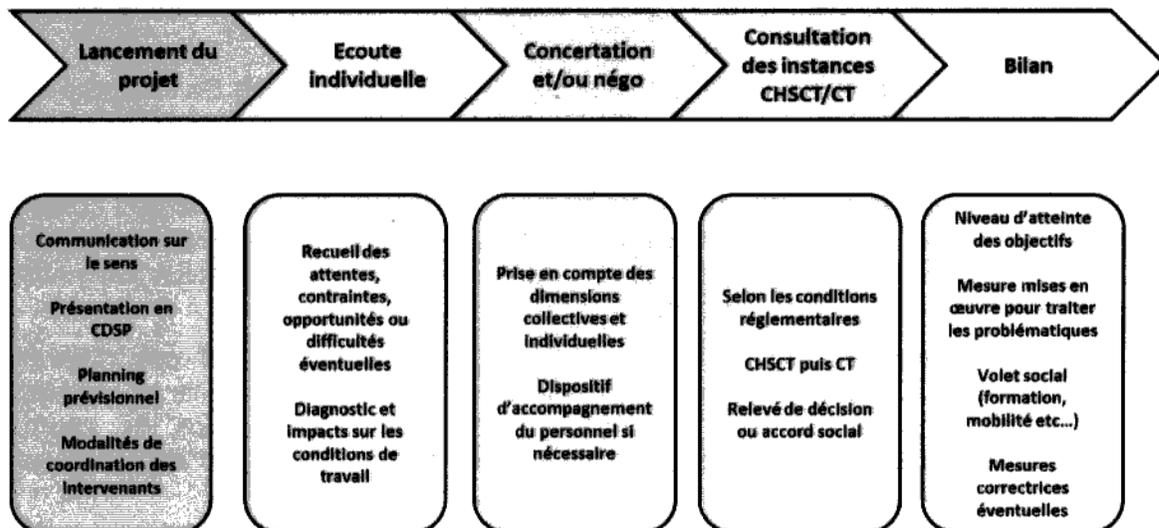
En ouvrant des créneaux de distribution plus larges, nous faisons aussi le pari du développement en proposant aux clients des plages d'horaires sur la journée plutôt que sur la seule matinée et ainsi se donner une opportunité de développement du chiffre d'affaires. Ce type d'organisation facilite la mise en place de nouveaux services en donnant au(à la) facteur(trice) une plus grande disponibilité et, ainsi, de lui permettre de développer sa relation clients.

Nous passons ainsi d'un modèle d'organisation standard à différents modèles d'organisations qui peuvent intégrer les attentes des clients, les offres actuelles et à venir, l'évolution des trafics, les impacts des nouvelles technologies.

Pour autant toutes les organisations mises en place ne comportent pas systématiquement de coupure méridienne et chaque Directeur d'Etablissement décide, pour chaque site en réorganisation, s'il convient ou non d'y intégrer cette modalité.

Ainsi, dans le respect des 5 étapes de la conduite du changement, incluant systématiquement l'étude d'impacts, une variété de modèles d'organisations peut être proposée, partagée avec les agents et concertée loyalement avec les représentants du personnel dans une vision 360°. Lors du bilan à 6 mois, un point systématique sur les conditions de restauration devra être réalisé.

Les étapes de la méthode de conduite du changement :



Dans le cadre de la mise en œuvre de ces organisations, il est recherché un juste équilibre entre les 3 axes : attentes de nos clients, santé et qualité de vie au travail et performance économique des organisations.



Le DE s'attachera, dès le lancement du projet, à donner le sens sur ces 3 axes à l'ensemble des agents.

Pour accompagner la mise en place de l'organisation avec coupure méridienne, les 9 principes suivants, à respecter impérativement, ont été posés :

1. Les horaires de travail sont construits sur des vacations dont l'amplitude maximum est de 11h (sauf dispositions applicables aux conditions de service particulières) et garantissant au minimum 11h de repos consécutives par période de 24 heures.
2. L'employeur doit afficher la durée des repos.
3. Dans le cadre d'une organisation en mixte, l'équilibre des 2 vacations matin et après-midi doit être incitatif. A cet effet, la préconisation est de rechercher un juste équilibre entre les deux vacations et de mettre en œuvre une coupure méridienne comprise entre 45 et 90 minutes.
4. L'organisation en horaires mixtes intègre la possibilité pour l'agent de pouvoir vaquer librement à ses occupations pendant la coupure méridienne et de ne plus avoir de lien de subordination avec l'employeur. Sur chaque tournée, le(la) facteur(trice) doit disposer des moyens de sécuriser le produit (dépôt relais, local vélos, antivol,....).
5. La durée de la coupure méridienne est respectée. Si la fin de sa vacation avant la coupure méridienne est retardée, le temps de cette dernière est toujours garanti. Le temps supplémentaire est alors comptabilisé.
6. Sur chaque tournée, au moins une solution de restauration est accessible toute l'année y compris pendant les vacances scolaires pour tout agent affecté sur une tournée de façon permanente ou provisoire. L'organisation prévoit des conditions semblables de restauration en cas de remplacement du postier. Tous les points de restauration doivent être connus au moment du découpage pour garantir que chaque tournée dispose d'un point de restauration, que le trajet du point le plus proche de la tournée au lieu de restauration prévu par l'organisation (HLP) est inclus dans le temps de travail et compatible avec les heures de coupure. Si l'agent ne retient pas la solution de restauration proposée par l'organisation mais préfère la restauration à son domicile, il doit demander l'accord explicite du Directeur d'Etablissement pour l'utilisation du véhicule de service. Ce temps de trajet n'est pas comptabilisé comme un temps de travail.



L'employeur est tenu de mettre à la disposition des agents :

- Un local de restauration si au moins 25 agents souhaitent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail. Le local de restauration peut prendre plusieurs formes : cantine, restaurant d'entreprise ou encore réfectoire. Ce local est pourvu de sièges, tables, d'un robinet d'eau potable fraîche et chaude pour 10 usagers, d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.
- Un local chauffé ou un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité si ce nombre est inférieur à 25.

Sur ces bases ont été définis les principes suivants :

- 7.** A défaut de solution de restauration collective de proximité, un local chauffé ou un emplacement de restauration respectant les conditions d'hygiène est mis à disposition (toilettes, point d'eau,...).
- 8.** Si aucune solution de restauration (local ou restauration collective...) n'est trouvée par le Directeur d'Etablissement, pour au moins une tournée, l'organisation de cette équipe avec coupure méridienne ne peut être mise en œuvre.
- 9.** Le Directeur d'Etablissement prend toutes les dispositions nécessaires afin de garantir les bonnes conditions de mise en œuvre d'une organisation avec coupure méridienne et de faciliter le temps d'apprentissage de la tournée.

L'engagement a été pris, auprès des organisations syndicales, d'examiner tout signalement (Cf. annexe 1) sur le non-respect des 9 points de cette note, qui serait effectué par ces dernières, dans le cadre de mise en œuvre d'organisations avec coupure méridienne.

En appui à la recherche de solutions de restauration, sachez que vous disposez de plusieurs interlocuteurs :

- Les antennes locales de la D.N.A.S. (Cf. liste en annexe 2) sont chargées d'accompagner les établissements dans la recherche de solutions cohérentes avec la politique du Groupe. La restauration dite « collective » est la règle a priori avant d'étudier l'octroi de titres restaurant. Elle peut prendre plusieurs formes : restaurants inter-entreprises, conventions avec des restaurants ou des ESAT (y compris pour du portage de plateaux repas). La recherche de solution doit s'engager très en amont des projets.
- Le Délégué aux relations Territoriales Groupe est l'interlocuteur de la D.N.A.S dans le cadre de projets Multi-métiers et peut réaliser l'interface avec les autres Branches. Il peut aussi apporter son soutien dans les



relations avec les collectivités locales (par exemple pour la recherche de locaux).

Par ailleurs, les synergies avec la Branche Réseau permettent de mutualiser les locaux. Un travail est engagé au niveau national pour favoriser ces rapprochements.

Compte-tenu des enjeux que vous mesurez aisément, nous savons pouvoir compter sur votre implication pour que ces principes soient pleinement respectés.

Jacky POITOUX
Directeur de la Satisfaction Client

Paul DWORKIN
Directeur des
Ressources Humaines et des
Relations Sociales



Annexe 1 : Dispositif de signalement par les Organisations Syndicales portant sur la mise en œuvre des organisations avec coupure méridienne

Dans le cadre de la mise en œuvre des réorganisations en cours avec coupure méridienne, l'engagement a été pris, lors de la CDSP du 8 juillet dernier, auprès des Organisations Syndicales, d'examiner tout signalement qui serait effectué par ces dernières au niveau de la DRHRS de la BSCC.

Ces signalements, qui doivent être documentés par les syndicats, et transmis au plus tard 48h après la réception des dossiers CHSCT, peuvent être opérés en cas de non-respect des principes édictés par la présente note afférente aux modalités de mise en œuvre de ces organisations avec coupure méridienne. Ils doivent être envoyés par mail à la Direction des Relations Sociales de la DRHRS auprès de :

jean-claude.gosset@laposte.fr
valerie.lebon@laposte.fr

A réception du signalement, et à la condition que celui-ci soit documenté, c'est à dire faisant explicitement référence au défaut de l'un ou plusieurs des 9 engagements précisés dans la présente note, une analyse de la situation décrite est aussitôt effectuée entre la DRH RS et les responsables territoriaux concernés (DEC, DSCC, DE). Les conclusions sont alors transmises par mail par la DRH RS à l'organisation syndicale suivant les 2 cas :

1. Les faits sont avérés :
 - . des mesures de mise en conformité de l'organisation sont mises en place, dans la mesure où cela est immédiatement possible.
 - . dans le cas contraire, la réorganisation est temporairement suspendue jusqu'à règlement du ou des points constitutif(s) du signalement. Une information est transmise, par mail, par la DRH RS, à l'organisation syndicale sur la ou les mesure(s) correctrice(s) et sur la reprise de la réorganisation.
2. Les faits ne sont pas avérés : une réponse documentée est produite et la réorganisation est poursuivie.



Annexe 2 : les établissements de la D.N.A.S et les coordonnées des interlocuteurs (juillet 2015)

Antenne locale	Nom du Directeur	Numéro de téléphone
Centre Auvergne Limousin	S Laakairi Dondard	04.73.42.35.48
Grand Est	M. Edlinger	03.85.56.72.60
Ile de France	P. Brasseur	01.53.20.33.80
Méditerranée	S. Passeron	04.91.15.43.40
Midi Atlantique	M. Coquart	05.57.22.77.35
Nord ouest	M. Jourden	03.20.10.17.33
Ouest	N. Querol	02.99.78.41.35
Rhône-Alpes	C. Castagnet	04.72.40.66.49