



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

La CFDT signe l'accord pour UN STATUT DE REMPLAÇANT UNIQUE

Depuis de longs mois, la CFDT présentait que le siège voulait remanier " à sa sauce " les moyens de remplacement au Réseau.

Après 15 mois de négociations houleuses, 5 Commissions Nationales de Dialogue Social, autant de bilatérales, une suspension de la négociation à l'initiative des organisations syndicales, La Poste a finalement décidé d'y mettre fin en finissant au pas de charge les discussions !

À ce jour, La Poste compte près de 4000 positions de travail de "volants" et 1260 EAR positionnés sur les Directions Régionales dont la gestion diffère d'un territoire à l'autre. Certaines ne fonctionnent qu'avec des volants ; d'autres sans EAR ; quelques-unes ont déjà sédentarisé leurs EAR (sans compensation) ; d'autres ont plus de 100 EAR sur leurs territoires...

Pour la CFDT, il était urgent de garantir des compensations et un véritable statut de remplaçant pour toutes et tous.

Les pièges qu'il a fallu éviter

Le chantier a été demandé par la CFDT lors des négociations de l'accord Chargé de Clientèle.

- ▶ Acter le principe proposé par le Réseau en 2016, « tous Chargés de Clientèle, tous remplaçants ! »
- ▶ **Se servir de cet accord pour prétendre à un comblement des vacances d'emploi structurelles sur les secteurs !**

Ce que la CFDT voulait

La CFDT s'est battue pour que le "volant" obtienne un statut et des compensations à la hauteur de son investissement trop souvent « oublié » (déplacements, adaptabilité constante...).

Une signature soumise à plusieurs exigences

- ▶ **Une reconnaissance des zones urbaines et rurales** par la mise en place d'un **Plan de Prévention des Risques Routiers** collant au plus près des réalités locales ;
- ▶ Des **mesures financières décentes pour l'ensemble des remplaçants** ;
- ▶ Un **volet promotionnel** ;
- ▶ La **visibilité sur les moyens** alloués aux secteurs ;
- ▶ Une **prise en compte de TOUTES les absences** ;
- ▶ **L'autonomie des Directeurs de Secteurs** dans l'évaluation des ressources nécessaires et dans la prise de décision des moyens à affecter.



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Cette signature vous apporte

- La reconnaissance du métier de remplaçant avec la **création de la fonction Chargé de Clientèle Remplaçant** sur 3 niveaux : II.2, II.3 et III.1. *Une avancée importante pour tous les MRP (volants) qui ne bénéficiaient de rien !*
- Le rattachement et la gestion des Chargés de Clientèles Remplaçants au plus près des besoins : les secteurs.
- Le pilotage de la Force Globale de Travail au niveau des secteurs.
- **500 promotions supplémentaires** à minima, dont au moins 150 sur le III.1 (en plus de l'engagement des 6700 déjà intégrées dans l'Accord Chargé de Clientèle).
- **Une indemnité de remplacement** en dehors du Lieu Habituel de Travail et en fonction de 4 zones de déplacement : de 4 à 16 euros bruts par jour (en plus des indemnités kilométriques).
- **Un plan de prévention obligatoire** qui permettra de définir en temps le **cadrage kilométrique**, pour être au plus proche de la réalité des DR
- **La mise en place d'une zone 4**, permettant des négociations spécifiques pour les **zones atypiques** (touristique, de montagne, etc.),
- **Un LHT négocié au plus proche du domicile du CCR** (même pour les comblements ultérieurs) à l'intérieur de sa zone de déplacement.
- Le **taux repas maintenu** pour les **zones 3 et 4**,
- **Une indemnité complémentaire annuelle pour tenir compte des déplacements plus importants inhérents de la fonction de CCR** : de 350 à 900 euros brut/an en fonction du nombre de km parcourus et des zones de déplacement. Cette indemnité s'ajoute à la majoration des IK en vigueur pour tous les postiers, calculée en janvier de chaque année
- **Un accompagnement spécifique pour les EAR afin de faciliter la transition d'un mode d'indemnité à un autre**, avec une indemnité calculée à partir des IK perçues en 2015 ou 2016 (y compris pour ceux déjà reclassés depuis le 1er juin 2016).
- **Un accompagnement spécifique pour les CER** (Chef d'Établissement Remplaçant) pour leur réorientation professionnelle.
- Un **rôle accru des commissions de suivi locales**, qui auront dorénavant accès à des indicateurs importants tels que le Taux Global d'Absence par Secteur et le Plan de Prévention des Risques Routiers établi dans chaque DR.

Retrouvez-nous
en ligne !



<http://www.f3c-cfdt.fr>

Seul un accord valide peut faire avancer les conditions de travail des postier.e.s

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

F3C CFDT 47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19
Tél. : +33(0)1 56 41 54 00 - fax : +33(0)1 56 41 54 00 - email : f3c@f3c.cfdt.fr