



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

La Poste filiales - MEDIAPOST

Septembre 2023

MESURES DE L'ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT : LES FAIRE RESPECTER AVEC LA CFDT !

ÉDITION
SPÉCIALE

UN ACCORD ET DES NÉGOCIATIONS AUX FORCEPS !

VITAMINEZ LE
DIALOGUE SOCIAL !



Voilà plus de deux ans que la CFDT revendique un accompagnement social des salariés de la distribution directe à Mediapost. Après plusieurs vagues de transferts de l'activité IP vers la maison Mère (La Poste) et après l'impact de « OUI PUB » issu de la loi climat et résilience d'août 2021, **la responsabilité sociale de l'entreprise Mediapost l'obligeait à offrir une possibilité de reclassement à chaque Médiapostier impacté par cette perte d'activité.**

Les choix stratégiques du Groupe La Poste (donneur d'ordre) et de la filiale Mediapost sont de créer de nouvelles activités et de minimiser l'impact social de la disparition de l'imprimé sans adresse. Or, depuis un an, la montée en charge de ces nouvelles activités est très progressive (Colis, Chronopost, livraison à domicile, Service, Logistique) et ne compense évidemment pas la perte enregistrée. Aussi, pour la CFDT, il n'était pas acceptable que la phase de négociations avec les organisations syndicales soit réduite à la portion congrue ! Comme ses concurrents, l'entreprise est en grande difficulté financière, **c'est pourquoi elle a tout fait pour que les reclassements se fassent dans des conditions minimalistes** et surtout dans la confusion syndicale !

Mais c'était sans compter sur la CFDT qui, une nouvelle fois, aura été une force de propositions pour contrecarrer la volonté

de l'entreprise de transformer un accord social (ou plutôt un « **hybride social** »), en une simple gestion des emplois et des compétences. L'accord qui en découle, ne règlera en aucun cas l'avenir de l'entreprise car elle est loin de disposer de tous les atouts nécessaires dans les nouveaux domaines d'activités. La CFDT ne souhaitait pas renouveler l'ancien accord GEPPMM car il n'a rien apporté aux salariés pendant les quatre dernières années alors que pourtant le diagnostic était déjà connu. Nous aurions souhaité un véritable accord social qui engage encore davantage la totalité du Groupe, mais la direction s'y est opposée. Néanmoins, nous avons pu mettre un coin dans la stratégie du Groupe La Poste, tous les acteurs sociaux sont responsabilisés dans une sorte de RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) qui assure un accompagnement pour les trois prochaines années : 2023/2025. Assurer à chaque Médiapostier des droits au regard de ses choix, telle est la plus-value humaine qu'apportera la CFDT ! A nous de faire vivre concrètement l'ensemble de ces mesures sociales en obligeant l'entreprise à les respecter. **Maintenant qu'un cadre existe** et que les rôles des différents acteurs sont bien définis, nous veillerons à la mise en place d'un accompagnement individuel de qualité ! **Sans cela, ce seront les instances juridiques qui prendront le relais !!!**

UNE SIGNATURE TRÈS VIGILANTE

La CFDT deuxième Organisation syndicale et signataire de la GEPPMM sera très vigilante lors de la déclinaison de cet accord. Si nous avons pu apporter de nombreux outils aux salariés pour bénéficier d'un réel accompagnement, notre action ne s'arrête pas à la signature de cet accord, elle commence vraiment. Nous nous inscrivons dans la durée et **nous nous saisisons de tous les leviers dans les instances représentatives** et les directions régionales où sont mises en place les Instances Santé et Conditions de Travail (ISSCT). **La transposition des modalités de gestion** des Médiapostiers aux activités nouvelles ne manqueront pas de rapidement générer des conflits. Ainsi en CSE, la direction a tenté de faire basculer les nouvelles activités, notamment le Colis, dans une transposition pure et simple de la Distribution Directe et bien évidemment sur DISTRIO ! La direction a tord de

penser que la modulation devrait s'appliquer à ces nouveaux métiers. Si son seul leitmotiv est de réduire les coûts de distribution sur le dos des salariés elle se trompe profondément.

Encore une fois, **il grand temps d'ouvrir de nouvelles négociations sur l'organisation des nouveaux métiers**, car comme évoqué dans l'introduction, l'entreprise est loin de détenir toutes les clés de la distribution postale !...

En revanche, elle se fourvoie en voulant transposer des activités déjà organisées dans le Groupe La Poste dans des organisations de travail dégradées, **Mediapost devenant ainsi un simple prestataire à bas coût**. Nous aurions des divergences de fonds si cette stratégie se développait ainsi que sur la non-reconnaissance des nouveaux métiers et leurs classifications. Ils sont déjà encadrés dans le Groupe, ils devront l'être aussi

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS



à Mediapost. C'est très important car cela a un impact évident sur la rémunération des salariés !

La CFDT qui est une organisation syndicale de propositions et de négociations saura rester très vigilante pour faire respecter intégralement cet accord et sera exigeante dans l'approche de ces nouvelles activités.

Le tract restera valable pour toutes les années d'accompagnement. Vous pouvez, vous le procurer auprès des militants et des sections syndicales d'entreprise !

S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS !



WINGZ



Adhère en ligne

F3C CFDT
47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19 - +33(0)1 56 41 54 00 - <https://f3c.cfdt.fr>



Adhère en ligne

F3C CFDT
47-49 avenue Simon
Bolivar 75950 PARIS
Cedex 19
+33(0)1 56 41 54 00
<https://f3c.cfdt.fr>

LES MESURES DE L'ACCORD :

Tout d'abord, il est important de rappeler que les mesures négociées s'appliqueront **aux salariés qui exercent une activité dans la filière distribution (incluant les employés, les agents de maîtrise et les cadres, ainsi que les salariés impactés par les projets d'organisation) et cela pour les prochaines années : 2023 - 2024 et 2025**. Nous nous devons de corriger le message véhiculé autour d'un plan de départs collectifs (PSE), et d'informer que seuls les salariés qui perdront à terme leur activité dans la filière pourront bénéficier d'un accompagnement individuel. En interne ou hors de l'entreprise vous serez accompagnés avec des outils qui permettront un **reclassement à Mediapost, une mobilité dans le Groupe, ou encore une réorientation professionnelle et/ou individuelle**. Les indemnités liées aux évolutions individuelles sont fonction de son propre choix individuel de réorientation. En aucun cas les mesures sont collectives et ne s'appliquent à tous. En revanche, lors de la perte de son activité les droits s'ouvrent. C'est pour cela aussi que des commissions de suivi seront mises en place avec les OS signataires, car l'accord ne réglera pas tout, et nous pourrions ainsi **apporter un correctif à tout cas identifié** qui sortirait du cadre des mesures !

Attention : Votre contrat de travail et votre temps de travail restera la mesure pour le calcul des indemnités. Aussi, ne vous engagez en aucun cas dans la révision de celui-ci au risque de voir vos

indemnités baisser !

► Reconversion et mobilité dans le Groupe la Poste :

À Mediapost : pour tout salarié impacté par une reconversion (perte d'activité IP ou mécanisation) vers un emploi en interne Mediapost (Colis, Chronopost, service, logistique) vous aurez droit à une **prime dite fonctionnelle de 900€**. A cela, se rajoute une **prime liée aux augmentations des temps de déplacement** et/ou des distances géographiques car les sites sont souvent en dehors des établissements de Mediapost. Cette indemnité pourra aller de 700€ (allongement entre 5 à 10 Km soit 10 à 15 minutes) à 6000€ (allongement de 45 minutes ou 30 km). Contrairement à ce qu'avance l'entreprise les indemnités se calculent au regard de l'allongement du temps de trajet domicile-travail et non de la charge utile du véhicule, ce qui n'a rien à voir (c'est un forfait) ! Une indemnité de déménagement est également possible (*voir accord et conditions).

Au sein du Groupe La Poste : l'indemnité fonctionnelle (changement de métier) sera de **1200€**. Il se rajoute aussi les mêmes indemnités d'allongement Kilométrique, donc de temps de trajet. Comme en interne, une indemnité de déménagement est également prévue : 3000€ + 200€ par enfant. Les primes de déménagement et d'allongement du temps de trajet ne se cumulent pas. Le Groupe La Poste et Mediapost créeront un lien pour valoriser et proposer les emplois disponibles par métier (Courrier, Colis, Filiales...) au travers des bassins et des espaces de mobilités (YATOO). Lors des entretiens individuels, vous aurez la possibilité de demander à bénéficier de stages d'immersion vers les nouveaux métiers et ce jusqu'à deux semaines en fonction du métier visé ! C'est aussi ce choix que porte la CFDT : avoir la



possibilité **d'être reclassé vers un emploi dans le Groupe La Poste**. Le volontariat restera la base et dans le cadre d'une mobilité Groupe, l'ancienneté sera reprise.

► Reconversion en dehors du Groupe :

Les salariés qui, comme dans l'accord « OUI Pub », perdraient leur activité auront aussi la possibilité de se réorienter vers d'autres secteurs d'activités. Il était important que ceux qui le souhaitent puissent **bénéficier d'un congé de mobilité** ou un congé de mobilité éligible **aux parcours TRANSCO**. Il s'agit d'un accompagnement de huit mois avec maintien de salaire (allocation mensuelle de congés de mobilité fixée à 100% de la rémunération nette de base moyenne sur les 12 derniers mois). Garder la maîtrise de son parcours professionnel nous semblait important notamment lors d'un changement radical de son activité. Le dispositif le permettra et la loi l'encadre ! La possibilité de créer son entreprise est également un choix individuel possible, un accompagnement est prévu et c'est aussi encadré par la loi !

► Des mesures pour les salariés les plus anciens :

Depuis plusieurs années Mediapost bénéficiait du dispositif de réembauche de **salariés retraités**. Cela lui a permis de contractualiser beaucoup de petits contrats, moins de 24H00, et ainsi avec leur accord passer sous le radar de la loi ! Pour autant, nous nous devons de leur proposer une reconversion honorable et leur donner la possibilité de bénéficier pleinement de leur retraite. Les salariés en situation de cumul emploi/re-

traite pourront bénéficier d'une indemnité additionnelle de **1500€** et liquider leurs droits à la retraite qui est porté à **225%**. Pour les salariés en âge de prendre la retraite, l'indemnité de fin de car-

rière est portée à **250%** à laquelle s'ajoute une indemnité de **1500€**. L'entreprise consent pour ceux qui n'ont plus d'activité et qui seraient à quelques mois d'un départ programmé (10 mois) à **une dispense**

d'activité rémunérée. Un relevé de carrière reste indispensable pour le calcul, il devra bien sûr intégrer les évolutions d'un départ reporté progressivement à 64 ans (en 2030). Attention aux effets d'aubaine !

Indemnités de mobilité fonctionnelle	
Localisation	Indemnités
MEDIAPOST	900 €
Maison-mère/filiale	1200 €

« Cette mesure sera appliquée à l'ensemble des **Médiapostiers** ayant évolué sur des postes des nouvelles activités **logistiques, de distribution de colis ou de livraison à domicile** avant la date de signature du présent accord, et étant encore en activité sur ces **nouvelles fonctions** à la date de signature du présent accord. »

Indemnités accord

Indemnités de mobilité géographique	
Sans déménagement, avec allongement du trajet domicile/travail, aller ou retour	Indemnités :
Allongement de 5 à 10 Km ou 10 à 15 minutes	700 € à 1200 €
Allongement de 11 à 15 Km ou de 16 à 30 minutes	1300 € à 1800 €
Allongement de 16 à 30 Km ou de 31 à 45 minutes	1900 à 3600 €
Allongement au-delà de 16 à 30 Km ou de 31 à 45 minutes	3700 € à 6000 €
Avec déménagement	3000€ + 200€/enfant à charge (plafonnée à 3600€)

« Les salariés bénéficient de deux jours pour un déménagement, dont 1 jour rémunéré tous les trois ans. Ces jours peuvent être imputés sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise. »

Immersion au sein du Groupe La Poste ou Mediapost :

Des immersions courtes, jusqu'à deux semaines, peuvent être organisées afin de permettre aux collaborateurs de mieux appréhender le métier visé. Durant cette période d'immersion et au sein du Groupe, le collaborateur demeure salarié de Mediapost et conserve le bénéfice de l'en-

semble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail au sein de la filiale. De plus, sa rémunération est maintenue. Le différentiel/temps de travail alimentaire le cas échéant le compte de modulation. **Les salariés sont accompagnés**

par les acteurs RH de Mediapost, le cas échéant les Espaces Mobilité et Recrutement du Groupe (EMRG), qui les guident dans leurs perspectives professionnelles. Le salarié formule alors une demande d'immersion auprès de son responsable hiérarchique.

