

## BRANCHE SERVICES COURRIER COLIS

# ACCORD

pour les agents et encadrants  
de la distribution  
et du traitement



## PREAMBULE

Dans le cadre du plan stratégique « La Poste 2030 Engagée pour vous », la Branche Services Courrier Colis a l'ambition de devenir le premier opérateur des services humains de proximité et des services au e-commerce à horizon 2030.

Cette vision est résolument orientée croissance et développement, en recherchant toutes les activités supplémentaires, liées au Colis, ou complémentaires, liées aux services de proximité humaine, susceptibles de compenser l'impact de la baisse des activités traditionnelles du courrier.

Trois focus stratégiques ont ainsi été partagés : conforter l'avenir de nos métiers historiques ; donner toute leur puissance aux services au e-commerce ; changer de dimension sur les nouveaux services.

Concernant le média courrier, de nombreux programmes vont être engagés pour qu'il reste utile aux clients à l'horizon 2030, vert et digitalisé. Les pouvoirs publics ont par ailleurs annoncé en juillet 2021 des mesures pour consolider le service universel postal.

A la suite de ces annonces des travaux ont été engagés sur une future nouvelle gamme courrier qui devra être précisée dans le prochain contrat d'entreprise qui doit être élaboré d'ici la fin de l'année 2022 entre l'État et La Poste.

En parallèle, la stratégie de croissance de Colissimo a été renforcée avec une ambition de 700 Millions de colissimo en 2025 et 1 Milliard en 2030.

Le modèle opérationnel de cette croissance repose sur une mutualisation maximale de la distribution des colis avec le courrier et les services à chaque fois que cela fait sens, et spécialement dans la tournée des facteurs.

La croissance de Colissimo a permis le maintien direct de 7000 emplois de facteurs depuis 2015. L'ambition de croissance à horizon 2025 doit générer à nouveau le maintien de 7000 emplois de facteurs.

Le développement de nouveaux services, et spécialement le portage des repas, constitue une activité complémentaire en plein essor qui contribue à l'équilibre du modèle organisationnel.

GLB  
h  
J  
SPC  
SF  
FR  
T.S.

L'objectif est de construire un modèle durable pour tous les personnels de la Branche Service Courrier Colis, en renforçant les synergies au sein de la branche, en préservant notre modèle social et en renforçant notre avance en matière d'environnement et de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

L'atteinte de ces ambitions reposera sur l'engagement des postières et postiers, sur le développement de leur autonomie et de leurs compétences, la reconnaissance et l'amélioration de la qualité de vie et de l'environnement de travail.

Elle impliquera en outre de porter attention à chaque situation individuelle et de soutenir chaque postier dans son projet et dans les différentes étapes de sa vie professionnelle.

Elle reposera enfin sur la qualité du dialogue social, à tous les niveaux de la branche.

Les organisations syndicales signataires soulignent que leur engagement au présent accord est distinct de leurs positions respectives, implicites ou explicites, quant au plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous ».

Dans ce contexte et pour accompagner les postiers dans ces évolutions, les parties au présent accord conviennent :

- D'un calendrier de dialogue social, pour accompagner les postiers dans ces transformations
- De mesures immédiatement applicables aux bénéficiaires des postiers et des encadrants de proximité

# SOMMAIRE

<b>1. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>5</b>
<b>2. LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>5</b>
<b>3. LES MESURES IMMEDIATES</b>	<b>7</b>
3.1 RECRUTEMENTS	7
3.2 PROMOTIONS	7
3.3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE	8
3.4 MESURES IMMEDIATES POUR LES AGENTS ET ENCADRANTS DES PDC, PPDC ET PPDC-MF	8
3.5 MESURES IMMEDIATES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE LA DRIC-DRLOI	10
<b>4. DUREE, REVISION, SUIVI</b>	<b>11</b>

GLA  
h  
FB  
5 PL  
T.F.  
SF  
4/15

## 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux postiers et encadrants affectés aux activités opérationnelles en PPDC, PPDC MF, PDC et dans les établissements de la DRIC-DRLOI, DOM, Monaco et Corse inclus.

## 2. LE DIALOGUE SOCIAL

Pour accompagner les postiers dans les évolutions de leurs métiers et associer les organisations syndicales aux travaux et réflexions engagées sur les évolutions du Service Universel Postal, les parties conviennent d'ouvrir **un cycle de concertation** au périmètre de l'ensemble de la Branche Services Courrier Colis.

Le calendrier prévisionnel et les thématiques qui seront abordées seront les suivants :

- Janvier/février 2022 -> Les attentes de nos clients (partage et synthèse des études et enquêtes clients, etc.)
- Mars-avril 2022 -> Les stratégies des autres Postes
- Juin 2022 -> Les orientations de la future nouvelle gamme
- Septembre 2022 -> Les impacts de la future nouvelle gamme

Les parties conviennent également de l'ouverture, avec les organisations syndicales signataires du présent accord, de **quatre « chantiers » dédiés** aux thématiques suivantes :

- L'accompagnement des agents et des encadrants de proximité dans leur évolution professionnelle avec en particulier :
  - Les parcours professionnels
  - La mobilité
  - La formation
  - La promotion
  - L'évolution professionnelle des seniors
  - Le maintien dans l'emploi des personnes concernées par des restrictions d'aptitudes
- La tournée de distribution et les conditions de travail des postières et postiers des métiers de la distribution et de leurs encadrants.
- Les évolutions du métier de facteur guichetier et leurs éventuels impacts en termes de classification.
- Les métiers du traitement.

Pour chacun de ces chantiers, les thèmes et le calendrier seront arrêtés avec les organisations syndicales signataires lors de la réunion de lancement, en janvier 2022 au plus tard. Y seront associés les responsables et experts de ces chantiers ainsi que la BU colissimo.

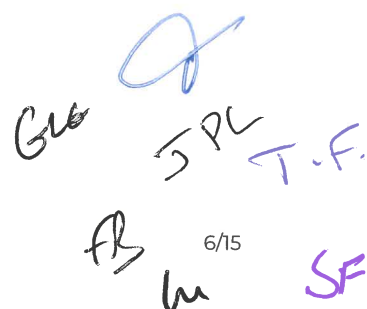


Suite à ces chantiers, la Branche Services Courrier Colis (BSCC) s'engage à ouvrir :

- Une nouvelle négociation dédiée à l'accompagnement des postiers et encadrants de la distribution pour aboutir à un nouvel accord à horizon de janvier 2023. Il s'agira notamment, en matière d'évolution professionnelle, de prolonger et d'améliorer l'accord « La Poste engagée avec les postiers », en matière de conditions de travail, de fixer un cadre engageant pour l'ensemble des parties.
- Une négociation sur l'avenir des métiers du traitement avant la fin du premier semestre 2022.

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social et au strict respect des engagements conclus, à tous les niveaux de la branche, DEX, DO, établissements. En pleine cohérence avec le plan stratégique de la Branche, les établissements disposeront de l'autonomie et des marges de manœuvre pour conduire les négociations locales et améliorer, compléter les mesures et dispositifs mis en place au niveau national.

Dans le respect de ses cinq principales étapes, les organisations syndicales sont systématiquement associées à la conduite du changement, la concertation/négociation sociale s'effectuant tout au long des projets (plénière de lancement, de partage des scénarii, plénière conclusive - espacées de réunions bilatérales) pour aborder les différents scénarii d'évolution, leurs éventuels impacts et les dispositifs d'accompagnement du personnel.

  
GLO  
J  
SPL  
T.F.  
AB  
6/15  
lu  
SF

### 3. LES MESURES IMMEDIATES

L'engagement et le soutien de l'Etat pour compenser partiellement le déficit du service universel postal sont une nouvelle preuve de l'utilité et du rôle essentiel de La Poste et des postiers au service de la société tout entière. Ils doivent permettre de poursuivre nos efforts de transformation et d'amélioration de la qualité de nos services.

Dans l'attente de l'ouverture des chantiers prévus au présent accord et du terme des négociations à ouvrir, les parties conviennent de la mise en œuvre des mesures immédiates qui suivent.

#### 3.1 Recrutements

La BSCC s'engage à accroître le rythme des recrutements effectués en CDI sur la fonction de facteur. Au moins **2800 recrutements** seront réalisés du 1er novembre 2021 au 31 décembre 2022. Ils s'ajouteront aux 1700 recrutements déjà effectués à fin octobre 2021 pour porter à **4500** le nombre total de recrutements **effectués** sur les années 2021 et 2022.

De même, au moins **220 recrutements** seront réalisés du 1er novembre 2021 au 31 décembre 2022 au sein de la DRIC-DRLOI. Ils s'ajouteront aux 80 recrutements déjà effectués à fin octobre 2021 pour porter à **300** le nombre total de recrutements effectués sur les années 2021 et 2022.

Les candidatures d'alternants, de CDI intérimaires, de CDD, ou intérimaires, au terme de leur contrat, seront prioritaires. Le détail du nombre d'embauches prévues et réalisées fera l'objet d'un suivi régulier, chaque trimestre au niveau national et local, en commission de suivi.

#### 3.2 Promotions

Pour accompagner la montée en compétence et l'évolution professionnelle des postiers et des encadrants, et poursuivre la dynamique de promotions engagée en 2017, au moins **6850 promotions** seront mises en œuvre en 2022 à la distribution et au traitement.

Au sein des PDC, PPDC et PPDC MF à la distribution :

- 2500 sont mises en œuvre du niveau I.2 vers le niveau I.3
- 1000 promotions sont mises en œuvre de la classe I vers la classe II;
- 800 promotions sont mises en œuvre du niveau II.1 vers le niveau II.2;
- 350 promotions sont mises en œuvre du niveau II.2 vers le niveau II.3
- 800 promotions sont mises en œuvre vers le niveau III.1;
- 300 promotions sont mises en œuvre du niveau III.1 vers le niveau III.2;
- 100 promotions sont mises en œuvre du niveau III.2 vers le niveau III.3.

Au traitement au sein des établissements de la DRIC-DRLOI :

- 450 sont mises en œuvre du niveau I.2 vers le niveau I.3
- 250 promotions sont mises en œuvre de la classe I vers la classe II;
- 100 promotions sont mises en œuvre du niveau II.1 vers le niveau II.2;
- 80 promotions sont mises en œuvre du niveau II.2 vers le niveau II.3
- 60 promotions sont mises en œuvre vers le niveau III.1;
- 60 promotions sont mises en œuvre du niveau III.1 vers le niveau III.2;

Ces promotions s'ajouteront à celles engagées à la date de conclusion du présent accord et feront l'objet d'un suivi trimestriel, en commission de suivi nationale et locale. Une attention

Gre  
hu JRC  
AB  
7/15  
SF  
T.F.

particulière sera dans ce cadre portée aux promotions des ROP et RE et à leurs délais de mise en œuvre.

### 3.3 Evolution professionnelle

Pour développer l'accompagnement, la reconnaissance, la montée en compétence et la formation des postières et postiers, en déclinaison notamment de l'accord « la Poste engagées avec les postiers », les mesures suivantes seront immédiatement mises en œuvre:

- Les mobilités croisées entre les métiers et les branches seront encouragées et développées. En déclinaison de l'accord « La Poste engagée avec les Postiers », la prime de mobilité fonctionnelle sera portée à **500 €** bruts pour accompagner les mobilités fonctionnelles entre établissements sur les fonctions prioritaires de la branche en établissement (Annexe 2).
- Les facteurs guichetiers constituent un vivier naturel et prioritaire de ressources pour le pourvoi de postes de Chargé de Clientèle au Réseau. Ils seront dispensés du dispositif d'évaluation et seront juste sollicités pour un entretien avec un manager Réseau suite à leur candidature à la fonction de chargé de clientèle.

### 3.4 Mesures immédiates pour les agents et encadrants des PDC, PPDC et PPDC-MF

Avec pour priorité d'assurer la santé et la sécurité des postières et des postiers et de développer la qualité de vie au travail, **la BSCC prend les engagements suivants** :

- **Le dispositif APALA sera étendu** à toutes les reprises de travail faisant suite à accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'absence.
- Si un facteur constate des **difficultés dans la réalisation de sa tournée**, il peut demander **une analyse de sa tournée**, que ce soit après la mise en œuvre d'une nouvelle organisation ou à la suite d'une modification de tournée, de l'introduction d'une nouvelle activité ou d'un changement de processus. Cette demande d'analyse, qui fait l'objet d'un accusé de réception, est effectuée dans un délai de deux mois. Cet examen s'appuie notamment sur un échange individuel, sur des analyses des heures de départ en tournées, des volumes de trafics, des modalités de réalisation des travaux intérieurs et si ces éléments ne sont pas suffisants pour appréhender les raisons des difficultés, par une observation du travail en conditions réelles, sur les travaux intérieurs puis extérieurs. **Les conclusions** de cet examen **et les mesures** le cas échéant décidées pour permettre au postier concerné de réaliser son travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, et dans le respect de son temps de travail hebdomadaire, sont **formalisées et partagées avec le postier**, puis avec les organisations syndicales en commission de suivi locale du présent accord. L'organisation du traitement des demandes d'analyses de tournée sera précisée et décrite dans chaque établissement, le délai de mise en œuvre de ces mesures ne pouvant excéder deux mois.
- Un plan de production, a minima quadrimestriel, et respectueux des organisations et des accords locaux, est porté à la connaissance des postiers et des organisations syndicales un mois à l'avance.

616 9  
SPL  
AS  
M  
T.F.  
SF



Pour pallier les aléas pouvant impacter la réalité des flux et des ressources, **les modifications inopinées d'organisation<sup>1</sup>** en regard de ce plan de production (hors mise en place de ressources supplémentaires), **ne devront pas concerner plus de 30 jours** par facteur sur l'année (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022).

- Ce palier de 30 jours pourra être dépassé à titre exceptionnel et sur la base du volontariat, auquel cas les agents volontaires concernés percevront une compensation de **7€ bruts/jour, dans la limite de 10 jours** supplémentaires.
  - La durée de modification de l'organisation pour une absence inopinée ne devra par ailleurs pas excéder **48 heures consécutives** par facteur.
  - Une attention particulière sera portée aux évolutions d'organisation intégrant une position de facteur-guichetier, pour éviter les changements inopinés d'organisation pour cette position pouvant avoir un impact sur les horaires d'ouverture du bureau de poste.
- Afin de reconnaître et valoriser l'adaptabilité, l'expertise sur des périmètres étendus, le fait de ne pas être titulaire d'une tournée ou position de travail, le principe du versement d'une **prime de remplacement** versée mensuellement est reconduit (hors organisation du samedi) :
- Pour les factrices/facteurs polyvalents, son montant est de 7 euros bruts, par jour de remplacement effectif quels que soient le site et la position remplacée (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
  - Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.1 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site, le montant est de 7 euros bruts par jour de remplacement effectif hors de leur site (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
  - Pour les factrices/facteurs Service Expert 2.2 et 2.3 lorsqu'ils interviennent en dehors de leur établissement, le montant est de 10 euros bruts par jour de remplacement effectif hors de leur établissement de rattachement et de 7 euros bruts par jour lorsqu'ils interviennent en dehors de leur site habituel au sein de leur établissement (y compris lorsque ce remplacement est effectué un samedi).
  - Pour les factrices/facteurs titulaire/de cycle, le montant est de 7 euros bruts par jour lorsqu'ils sont amenés à intervenir sur une position de travail sur laquelle ils ne sont pas prévus dans l'organisation (quels que soient le site, la position, et le jour concerné).
- Le bénéfice de la **prime de remplacement** est en outre **étendu** aux agents courrier de classe I et II qui réalisent en PDC/PPDC/PPDC MF des **activités de remplacement sur un autre site** que celui habituel, à hauteur de **7 euros** bruts par jour de remplacement.
- Une **prime de 200 €** bruts est versée à tous les agents ayant évolué, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021, sur des postes de travail intégrant une pause déjeuner, et/ou sur une tournée prête à distribuer (sans travaux intérieurs) et/ou en livraison du soir.
- Dans les sites intégrant une cellule S3C, le **bénéfice de la prime d'équipe**, sur la base du montant **cible de 300€** bruts et de **450€** bruts **maximum**, est **étendu aux Techniciens S3C** réalisant des activités de contrôles des dépôts et du respect des contrats par les clients, ainsi qu'à leurs encadrants de classe III.

---

<sup>1</sup> Illustrations en annexe 1

Handwritten signatures and initials in blue, purple, and black ink, including 'GMB', 'AR', 'JPC', 'A', 'SF', and 'T.F.'.

- Dans le cadre du déploiement des équipes autonomes et performantes, l'évolution des RE vers la fonction de ROP se fait sur la base d'un volontariat formalisé et fait l'objet du versement d'une prime d'accompagnement de **4000€** bruts minimum, pour toute évolution effectuée à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 (versée pour moitié la première année et pour moitié au terme de la seconde). Ce montant pourra être majoré par accord conclu au niveau local, sans pouvoir dépasser **5000 €** bruts au total.
- **Les Responsables d'Equipe** n'ont pas vocation à effectuer des tâches d'exécution. Les responsables d'équipes qui ne souhaitent pas évoluer sur d'autres fonctions de management, ou d'encadrement qui leur seraient proposées seront maintenus dans une fonction d'encadrement RE au sein du même établissement, avec maintien de leur statut et classification. Il sera en outre fait application des dispositions de l'accord « La Poste engagée avec les postiers », qui prévoient les modalités de prise en compte d'un rayon de 30 km dans le cadre des propositions de postes qui pourraient être effectuées.
- Pour garantir un bon équilibre de la charge de travail des ROP entre leurs activités opérationnelles et leurs activités managériales, l'activité de production des ROP est définie et intégrée dans leur activité. Elle sera réalisée sur une position de travail et pas sur des activités de remplacement. Tant pour leurs activités opérationnelles que pour leurs activités de management, les positions de travail des ROP sont, considérées comme « remplaçables ».  
**Une fonction de ROP 3.2** est créée et la répartition des ROP est fixée en cible à 70% en 3.1. et 30% en 3.2.
- Les Responsables d'Equipe (RE) qui ne sont pas bénéficiaires du service actif et qui n'ont pas exercé de fonctions comportant des facteurs de pénibilité au sens de la DECISION 2021\_33 du 17/02/2021 pourront, dans le cadre du présent accord accéder à titre dérogatoire aux TPAS régis, à la date de signature du présent accord, par la DECISION\_2021\_35 du 17/02/2021 permettant un accès à ce dispositif dès l'âge de 57 ans et 6 mois sous réserve de respecter toutes les conditions de ce dispositif et d'être affecté sur la fonction de RE avant la date de signature du présent accord.

### 3.5 Mesures immédiates au sein des établissements de la DRIC-DRLOI

Chaque PIC sera dotée d'un **espace dédié à la santé et à la sécurité au travail**

Pour contribuer à la reconnaissance de la performance collective et individuelle des équipiers rassemblés au sein d'Equipes Autonomes et Performantes dans les établissements de la DRIC-DRLOI, la BSCC s'engage à la **mise en place d'une prime d'équipe**

Les principes, montants, conditions et modalités de versement de cette prime sont déterminés annuellement par l'entreprise et feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales au niveau de la DRIC-DRLOI en janvier 2022.

Pour l'année 2022, **le montant de référence annuel cible** de cette prime sera de **300 €** bruts, pouvant atteindre jusqu'à **450 €** bruts **en cas de surperformance**.

Au sein des établissements de la DRIC-DRLOI, l'animateur d'UAP est positionné en Classe II.

GLO  
 JPL  
 T.F.  
 SF  
 m

## 4. DUREE, REVISION, SUIVI

### *Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours. Il pourra être révisé dans le cadre et le respect des dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

A son terme, le présent accord cessera définitivement de produire tout effet et ne pourra en aucun cas être tacitement prolongé.

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux qui porteraient sur le même objet.

### *Observatoires*

Des observatoires locaux sont mis en place au niveau de chaque NOD, pour garantir un partage étroit et régulier avec chaque organisation syndicale signataire quant à la bonne mise en œuvre de l'accord et des relevés de décision. A ce titre un, échange sera proposé, à chaque organisation syndicale signataire, a minima une fois par mois.

Un observatoire national est également organisé et animé de manière hebdomadaire au niveau de la branche, afin d'étudier les difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre de l'accord qui n'auraient pu être résolues en observatoire local, et d'y répondre rapidement en lien avec le local.

### *Commission de suivi nationale*

Une commission de suivi et d'interprétation sera mise en place au niveau national avec les organisations syndicales signataires.

Cette commission de suivi sera composée de deux représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et des représentants de la Direction de la Branche Services-Courrier Colis

Elle aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre de l'accord, d'étudier les éventuelles difficultés de mise en œuvre territoriales rencontrées et d'examiner les indicateurs de suivi.

Elle se réunira au minimum chaque trimestre, jusqu'au terme de l'accord.

Elle pourra également se réunir, en cas de besoin, à la demande écrite et motivée d'au moins une organisation signataire. Elle recevra communication de tous les projets de textes nationaux dédiés au déploiement des mesures du présent accord.

Lors de la première commission de suivi, durant la troisième semaine du mois de janvier, il sera notamment travaillé une trame type qui déterminera les indicateurs nationaux et locaux de suivi du présent accord.

Les productions et relevés de décision de la commission de suivi nationale seront communiqués au management et aux organisations syndicales signataires, tant au niveau national que local.

GLG  
SPL  
T.F.  
SF  
11/15

### Commissions de suivi locales

En complément de la commission de suivi nationale et pour suivre la déclinaison opérationnelle des engagements du présent accord, une commission de suivi territoriale au niveau de chaque NOD est installée. Elle se réunira à minima une fois par trimestre et suivra les mêmes indicateurs.

La commission de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale ou liste signataire, avec la possibilité de se faire accompagner d'un expert, et pourra associer les Directeurs d'Etablissement.

Un relevé de décision sera établi à l'issue de chaque commission de suivi. Il sera systématiquement partagé avec la ligne managériale et en commission de suivi locale.

flc  
AS  
SPL  
12/15  
hu  
T.F.  
SF



Paris, le 17 DEC. 2021

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe,  
Directrice des Ressources  
Humaines du Groupe La Poste



Valérie DECAUX

Le Directeur Général Adjoint du  
Groupe La Poste en charge de la  
Branche Services Courrier Colis



Philippe DORGE

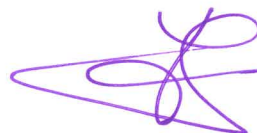
Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du  
secteur des Activités Postales et de  
Télécommunications

(FAPT-CGT)

Fédération Communication, Conseil,  
Culture CFDT (F3C- CFDT)

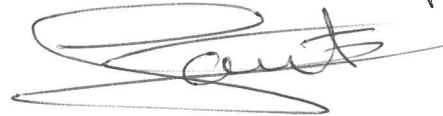
Sylvie FIGUÏÈRE



Fédération des syndicats PTT  
Solidaires Unitaires et Démocratiques  
(SUD)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de  
la Communication Postes et  
Télécommunications (FO-COM)

LACOUT Jean - Philippe



Osons l'avenir  
CFE-CGC Groupe La Poste

Thierry FRUH

Fédération CFTC Média +  
Frédéric BARRAT



Fédération UNSA-Postes

Eric GELG





## ANNEXE 1 :

Les situations suivantes constituent des modifications inopinées d'organisation en regard du plan de production :

Situation 1 : Un site fonctionne avec une organisation basée sur des tournées sécables. L'organisation quadrimestrielle a été posée et partagée et prévoit que le lundi 26, les 13 tournées (12 + la sécable) soient mises en place. L'encadrement décide pour diverses raisons (absences, redéploiement de l'effectif sur une activité plus forte etc...) de passer à 12 tournées au lieu des 13. Alors, le compteur est déclenché pour les facteurs présents et positionnés sur les 12 tournées.

Exemple 2 : Un site fonctionne sur un modèle d'organisation avec QL ou positions de travail renforts (hors renforts colis spécifiques), l'organisation quadrimestrielle a été posée et partagée et prévoit que le vendredi 30, les 2 QL renfort prévus soient mis en place, faisant passer le nombre de tournées de 12 à 14. L'encadrement décide pour diverses raisons (absences, redéploiement de l'effectif sur une activité plus forte etc...) de passer à 13 tournées au lieu des 14. Alors, le compteur est déclenché pour les facteurs présents et positionnés sur les tournées impactées par la suspension du QL renfort prévu.

Une note de mise en œuvre sera établie et partagée lors de la première réunion de la commission de suivi.

GRB  
FB  
SF  
SP<sup>14/15</sup>  
m  
T.F.

## ANNEXE 2 : Fonctions prioritaires de la branche en établissement

CHARGE CLIENTELE ENTREPRISES	II3
RESPONSABLE ACTION COMMERCIALE	III3, IVA
RESPONSABLE CLIENTS ENTREPRISES	III2
RISK MANAGER	IVA
ANIMATEUR DES OPERATIONS CLIENT	III1
FACTEUR	I2 I3
FACTEUR GUICHETIER	II1
FACTEUR POLYVALENT	I.2, I.3
FACTEUR SERVICES EXPERT	II1 II2 II3
OPERATEUR COLIS CONFIRME	I.3
OPERATEUR COLIS EN ACP	I.2
OPERATEUR COLIS EXPERT	II.1
RESP EXPLOIT ET SERVICE AUX CLIENTS	IVA
RESPONSABLE OPERATIONNEL	III1
CHEF DE PROJET FILIERE LOGISTIQUE	IVA
EXPERT TRANSPORT REGIONAL	IVA, III3
REFERENT FLUX ET TRANSPORT EN PFC	III3
RESP ORGANISATION FLUX ET TRANSPORT	IVA
RESP PERF LOGISTIQUE	IVA
MANAGER TELEVENTE	III3
PROCESS OWNER	IVA
PRODUCT MANAGER	IVA
EXPERT TERRITORIAL EN ORGANISATION	IVA
RESP ORGA ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	IVA
ANIMATEUR QUALITE CLIENTS	III2 III3
RESPONSABLE QUALITE INDUSTRIELLE PIC PFC	IVA IVB
RESPONSABLE QUALITE OPERATIONNELLE	IVA
CHARGE RELATION CLIENTS / ADV II3	II3
CONSEILLER REL CLIENTS ADV	II1 II2
SUPERVISEUR RELATION CLIENTS / ADV	III1 III2 III3
RRH	III3, IVA
RESPONSABLE MAINTENANCE SITE	IVA
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	II1 II2 II3
AGENT DE TRAITEMENT COLIS EN PFC	I.2
ATM CONFIRME	I.3
EQUIPIER SPECIALISE COLIS	II1 II2 II3
RESPONSABLE D'EQUIPE TRAITEMENT	III1 III2 III3
RESPONSABLE PRODUCTION TRAITEMENT	IV.A IVB
RESPONSABLE TRAITEMENT	IV.A
SUPERVISEUR TRAITEMENT PFC	III3

GLE  
 SPL  
 AB  
 T.F.  
 SF  
 W