

Ressources humaines



Accord qualité de vie au travail : bilan de la 1ère année

La 2^e commission de suivi de l'accord qualité de vie au travail signé en janvier 2013 s'est réunie fin 2013. Elle a fait un point d'étape sur le déploiement des mesures, les avancées réalisées dans les Métiers et les progrès restant à faire.

Sommaire

- [Mesures et négociations : des résultats visibles](#)
- [Accord : les avancées... de A à Z](#)
- [Pour en savoir plus sur l'accord](#)

Mesures et négociations : des résultats visibles

La commission de suivi de l'accord s'est réunie le 19 décembre 2013. Elle a fait un point d'étape sur la mise en œuvre des engagements de l'accord, le déploiement des mesures, les progrès réalisés à tous les niveaux de l'entreprise et ceux restant à faire.

1 100 RH de proximité présents sur tout le territoire Lors de cette réunion, La Poste a détaillé et débattu avec les organisations syndicales signataires de l'avancement des 17 mesures à effet immédiat et du programme de 8 négociations complémentaires qui a débuté en janvier 2013.

Formation, évolution professionnelle, santé au travail... Toutes les mesures immédiates ont été mises en œuvre, avec des résultats visibles. Avec par exemple le déploiement des 1 100 RH de proximité sur tout le territoire pour accompagner les postiers au quotidien et dans leur évolution professionnelle.



Qualité de vie au travail : la brochure présentant l'accord

En termes de dialogue social, le dispositif d'alerte sociale a favorisé la mise en œuvre systématique de la nouvelle méthode de conduite du changement lors d'une évolution d'organisation. Environ 140 alertes locales ont été effectuées par les organisations syndicales en 2013. Dans la plupart des cas, ces alertes ont trouvé une réponse dans le dialogue social local. Seules 33 d'entre elles ont donné lieu à une alerte nationale, et ont été prises en charge à ce niveau.

5 des 8 négociations complémentaires ont été engagées Concernant le programme de négociations annoncées par l'accord, 5 des 8 négociations complémentaires ont été engagées sur l'évolution professionnelle des postiers l'organisation du travail, le télétravail, la santé au travail et la création d'une instance de groupe. L'accord sur le télétravail a été signé le 25 juin 2013. Les 3 dernières prévues par l'accord portent sur le dialogue social, la politique de l'encadrement et sur la fonction RH. Elles débuteront en 2014.

A comme alerte sociale. Le dispositif d'alerte sociale a été utilisé environ 140 fois par les organisations syndicales au niveau local. Dans la très grande majorité des cas, ces alertes ont trouvé une solution à ce niveau puisque seules 33 d'entr'elles sont remontées au niveau national. Il a fait progresser l'entreprise dans le respect de ses engagements et a fortement contribué à ancrer très rapidement la méthode de conduite du changement dans les pratiques des managers.

B comme bénéficiaires du service actif. 600 personnes ont touché l'allocation spéciale de fin de carrière qui a été ouverte, dans le cadre de l'accord, aux agents bénéficiaires du service actif prenant leur retraite sans disposer de tous les droits.

C comme CNSST. Comme prévu dans l'accord, les Commissions nationales santé et sécurité au travail (CNSST) de La Poste ont vu leur

rôle renforcé. 27 réunions de CNSST se sont tenues pour La Poste et les Métiers depuis le 22 janvier 2013.

D comme dialogue social. En matière de dialogue social, les règles communes dans la conduite du changement sont désormais déployées dans tous les Métiers. Les évolutions sont désormais menées en associant plus les postiers. Elles doivent aussi concilier leurs attentes en matière de vie au travail avec les impératifs de performance économique et de qualité de l'entreprise. Le dialogue social tout au long du projet et la réalisation d'une étude d'impact du projet sur les personnes sont des éléments clés et appréciés de cette méthode de conduite du changement.

E comme embauche. Concernant l'embauche de 15 000 personnes en CDI sur la période 2012-2014, La Poste tiendra son engagement. En 2013, 5 260 recrutements en CDI ont été réalisés.



Qualité de vie au travail : le texte de l'accord télétravail

F comme formation. En matière de développement professionnel, la formation, la mobilité et les parcours de carrière des postiers sont en progrès. Le taux de formation des postiers est ainsi passé de 52,8 % en 2012 à 80 % sur les 12 derniers mois.

G comme grand dialogue. L'accord qualité de vie au travail est issu du Grand dialogue organisé dans le Groupe en 2012.

I comme intégration. Au-delà des recrutements de jeunes en alternance, l'intégration en CDI de personnes ayant exercé un emploi en CDD a bénéficié en 2013 à 1 367 personnes, un résultat en ligne avec l'objectif de transformer 3 000 CDD en CDI de 2013 à 2015.

J et K comme Jean Kaspar. Pour rappel, après la fin des travaux de la commission du grand dialogue qu'il présidait, Jean Kaspar avait remis un rapport en septembre 2012 pour améliorer concrètement la qualité de vie

au travail tout en poursuivant la transformation de l'entreprise. Un 1^{er} bilan sur la mise en œuvre du rapport a été remis à Philippe Wahl en novembre 2013.

M comme managers. La formation des nouveaux managers à leur rôle RH, qui a fait l'objet de sessions pilotes au sein de l'Institut du management, est actuellement en cours de déploiement. A terme, 3 000 nouveaux managers seront formés chaque année à leur rôle RH.

N comme négociation. Cette année, 5 des 8 négociations complémentaires annoncées dans le cadre de l'accord ont été engagées. Après celle sur le télétravail déjà conclue (voir lettre T), les 4 autres négociations en cours portent sur l'évolution professionnelle des postiers, l'organisation du travail, la santé au travail, la création d'une instance de dialogue social de Groupe.

O comme ouvertes. Les 3 dernières négociations prévues par l'accord, qui portent sur le dialogue social, la politique de l'encadrement et sur la fonction RH, seront ouvertes en 2014.

P comme partiel. Le temps partiel aménagé senior (TPAS) a bénéficié à plus de 3 100 agents à la fin de l'année 2013.

Qualité de vie au travail. L'accord sur la qualité de vie au travail des postiers, d'une durée de 3 ans, s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste.

R comme RH de proximité. Près de 1 100 responsables RH de proximité ont été installés et leurs coordonnées communiquées aux postiers par affichage, ETC, fiche individuelle, etc. Ils bénéficient d'un programme de professionnalisation par Métier et d'une formation commune à toute La Poste.

S comme suivi. L'accord qualité de vie au travail fait l'objet d'un suivi régulier. La commission de suivi a ainsi fait un point d'étape les 30 avril et 22 mai, puis le 19 décembre 2013 sur la mise en place de l'accord.

T comme télétravail. La négociation sur le télétravail s'est conclue par la signature d'un accord majoritaire signé par La Poste et les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, CFTC et CGC-UNSA le 25 juin.



La une du site Web La Bourse d'Emploi de La Poste

V comme visite médicale. En matière de santé et sécurité au travail, l'objectif d'une visite médicale tous les 2 ans pour chaque postier a fait l'objet d'une véritable mobilisation de tous. A fin décembre 2013, 90 % des postiers avaient eu une visite médicale du travail depuis moins de 2 ans, un chiffre en ligne avec l'objectif, et qui lui aussi marque une forte évolution par rapport aux années passées.

W comme Web. Le 29 avril 2012, le site Web "La Bourse d'Emploi" de La Poste est devenu celui du Groupe, ceci afin de faciliter la mobilité et les parcours de carrière des postiers. Depuis, plus de 4 400 offres ont été publiées dont 150 issues des filiales.

X comme eXpérimentations. En matière de nouvelles organisations de travail, les expérimentations sont organisées progressivement depuis avril 2013 afin d'accorder 2 jours de repos dans la semaine. Elles sont en cours dans 5 établissements du Courrier et 2 sites à l'Enseigne.

Y comme moYens. Conformément à l'engagement pris, le dimensionnement des moyens de remplacement a permis aux postiers qui le souhaitaient de prendre au minimum 3 semaines de congé durant l'été 2013.

Z comme treize... Puisque l'accord qualité de vie au travail a été signé en 2013 !