

# ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITE DES METIERS (GEPMM)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

---

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

ET :

---

La société MEDIAPOST,

Représenté par Monsieur , en sa qualité de Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines.

Ci-après dénommée « la Société »,

D'autre part.

MEDIAPOST  
19 RUE DE LA VILLETTE  
69003 LYON 3EME

## Table des matières

I- Champ et outils .....	6
1- Champ d'application et objet de l'accord .....	6
a. Objet de l'accord .....	6
b. Champ d'application et bénéficiaires .....	6
2- Les outils de la GEPPMM et les acteurs de la mobilité .....	6
a. Les acteurs.....	6
b. Cartographie des métiers : nouveaux métiers, métiers à potentiels, métiers en tension et métiers fragilisés.....	7
ii. Métiers en tension au sein de MEDIAPOST .....	8
iii. Métiers fragilisés et/ou en attrition au sein de MEDIAPOST.....	9
1- Mesures visant à faciliter la mobilité interne .....	10
a. Rendre visibles les opportunités .....	10
b. Favoriser les évolutions de carrière .....	10
i. Grâce aux Entretiens professionnels .....	10
v. En s'appuyant sur le partenariat avec l'EMRG .....	11
c. Renforcer l'employabilité des salariés .....	12
i. Grâce au tutorat .....	12
iii. En rendant FORMEO accessible à tous.....	13
iv. Grâce à la validation des acquis .....	13
v. En promouvant l'utilisation du « Passeport formation » .....	14
vi. En proposant des parcours professionnalisant pour les nouveaux métiers et les métiers à potentiels.....	14
d. Accompagner les mobilités professionnelle et géographique au sein de MEDIAPOST .....	14
e. Valoriser les parcours des représentants du personnel et des parcours militants.....	15
i. Entretien tripartite de premier mandat.....	15
ii. Formation et développement des compétences .....	15
iii. Valorisation de l'expérience des parcours professionnels .....	16
iv. Valorisation de l'engagement syndical.....	16
II- Mesures de GEPPMM spécifiques concernant les salariés occupant un emploi fragilisé tel que visé par l'article I-2-b-iii du présent accord .....	18
1. Favoriser les parcours dans le Groupe La Poste.....	18
a- Mieux connaître le Groupe et ses filiales.....	18
b- S'assurer d'une intégration sur une nouvelle fonction dans le Groupe .....	18
2. Encourager les mobilités interne et dans le Groupe La Poste .....	18

a.	Indemnités de mobilité géographique et fonctionnelle au sein de MEDIAPOST ou dans le Groupe La Poste.....	19
b.	Mobilité interne des salariés sur un autre emploi .....	20
c.	Mobilité des salariés dans le Groupe .....	20
3.	Faciliter et accompagner la mobilité externe .....	20
a.	Le congé de mobilité.....	21
i.	Congé de mobilité dit « classique ».....	21
•	Conditions d'accès au congé de mobilité .....	21
•	Modalités d'adhésion.....	22
➤	<i>Procédure d'examen du dossier :</i> .....	22
➤	<i>Décision de prise en charge du dossier / validation des dossiers de demande de congé de mobilité:</i> .....	23
➤	<i>Adhésion au congé de mobilité :</i> .....	23
➤	<i>Critères de départage</i> .....	23
•	Aide à la formation et/ou à la création d'entreprise .....	23
•	Situation du salarié pendant le congé de mobilité.....	24
-	Durée du congé de mobilité.....	24
-	Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité .....	24
ii.	<b>Parcours de Transco - Congé de mobilité</b> .....	24
•	<i>Recours au dispositif « Transco-Congé de mobilité »</i> .....	24
•	<i>Modalités de mise en œuvre du parcours de Transco –Congé de mobilité</i> .....	25
	<i>Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise :</i> .....	25
	<i>Salariés éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité :</i> .....	25
	<i>Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité :</i> .....	25
•	<i>Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco – Congé de mobilité par les associations Transitions Pro</i> .....	26
•	<i>Financement du parcours de Transco – Congé de mobilité et durée du dispositif</i> .....	27
•	<i>Mise en œuvre du parcours de Transco – Congé de mobilité</i> .....	27
	<i>Statut et rémunération du salarié pendant le parcours Transco – Congé de mobilité</i> .....	27
	<i>Interlocuteur du salarié dans la construction et le suivi du parcours de formation</i> .....	27
•	<i>Fin du parcours de Transco – Congé de mobilité</i> .....	28
iii.	<b>Dispositions concernant le congé de mobilité classique et le parcours Transco – Congé de mobilité</b> .....	28
•	Couverture sociale.....	28
•	Ancienneté, congés payés et RTT .....	29

•	Organisation des périodes de travail.....	29
•	Engagements réciproques.....	30
•	Fin du congé de mobilité.....	31
•	Indemnité de rupture :.....	31
•	Matériel de l'entreprise.....	32
•	Information du CSE sur la mise en œuvre du congé de mobilité.....	32
4.	Accompagner les fins de carrières.....	32
a-	L'accompagnement dans la préparation à la retraite.....	32
b-	Le départ immédiat à la retraite.....	32
i.	<b>Bénéficiaires</b> .....	32
ii.	<b>Procédure de demande de départ immédiat à la retraite</b> .....	32
iii.	<b>L'accompagnement financier des départs immédiats en retraite</b> .....	33
c-	<b>Les salariés pouvant prétendre à un départ à la retraite sous 10 mois</b> .....	33
5-	Les mesures complémentaires.....	34
a.	Maintenir le bénéfice de la prime de fidélité.....	34
b.	Mesures relatives au compteur de modulation.....	34
c.	Mesures en faveur de la santé et la qualité de vie au travail.....	34
i.	<b>Détecter et prévenir les RPS / accompagner les situations</b> .....	34
ii.	Baromètre social.....	34
iii.	Identification et accompagnement des situations sensibles.....	34
➤	Pour le salarié ayant fait l'objet d'une RQTH.....	35
➤	Pour les salariés de 59 ans et plus.....	35
➤	Mise en place de la subrogation.....	35
III-	Modalités de suivi et d'accompagnement de la mise en œuvre du dispositif.....	36
1.	Objet de la commission d'accompagnement opérationnel.....	36
2.	Composition et fonctionnement de la commission d'accompagnement opérationnel.....	36
IV-	Dispositions finales.....	38
a.	Formalité de validation de l'accord et entrée en vigueur.....	38
b.	Durée de l'accord.....	38
c.	Suivi de l'accord.....	38
d.	Révision de l'accord.....	38
e.	Dépôt et publicité de l'accord.....	38

## **PREAMBULE**

Depuis presque 40 ans, MEDIAPOST est un acteur majeur de la communication de proximité.

Son activité historique, la distribution d'imprimé publicitaire (IP), a pendant de nombreuses années été son activité unique et a assuré la croissance durable, rentable et responsable de l'entreprise.

Cette activité historique rencontre d'importantes difficultés :

- expérimentation du Oui-Pub, suivie de l'annonce de grands clients d'arrêter de recourir au prospectus et à sa distribution,
- crises multiples (Ukraine, inflation, coût et pénurie du papier).

Cela impose à MEDIAPOST de se transformer.

C'est pourquoi, le plan stratégique de MEDIAPOST repose sur 3 piliers : donner un avenir à l'imprimé publicitaire, développer le data et le digital et accélérer le développement des nouvelles activités logistiques lesquelles ouvrent d'importantes perspectives d'emploi et de croissance.

Pour se transformer, MEDIAPOST peut s'appuyer sur les outils mis en place par le Groupe La Poste qui dispose d'une véritable expertise dans l'accompagnement social des transformations. L'appartenance au groupe offre de nombreuses opportunités.

La volonté de MEDIAPOST et du Groupe est de garantir à tous les salariés qui le souhaitent un accompagnement personnalisé leur permettant de construire et réaliser un projet d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou du Groupe.

L'accompagnement individualisé pourra intégrer, le cas échéant, une formation professionnalisante.

## **I- Champ et outils**

### **1- Champ d'application et objet de l'accord**

#### **a. Objet de l'accord**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L.2242-20 et suivants du Code du travail relatifs aux obligations de négociation sur le thème de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) (anciennement Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Il a pour objet de :

- présenter les dispositifs de GEPP et de mobilité applicables au sein de MEDIAPOST, qui s'appuient sur ceux du Groupe La Poste ;
- favoriser la mobilité interne au sein de MEDIAPOST et du Groupe La Poste en plaçant le salarié au cœur de la construction de son parcours professionnel ;
- développer les parcours professionnels ;
- créer des opportunités de mobilités externes au Groupe La Poste ;
- faciliter les fins de carrières ;
- reconnaître l'engagement syndical.

#### **b. Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société MEDIAPOST, quel que soit leur ancienneté et quel que soit leur âge.

Le bénéfice de certaines mesures est soumis à des conditions particulières, détaillées dans le présent accord.

### **2- Les outils de la GEPPMM et les acteurs de la mobilité**

#### **a. Les acteurs**

- La Direction Générale

La Direction Générale (DG) déploie la stratégie de l'entreprise. Elle joue un rôle important dans la communication auprès des salariés de l'entreprise, afin que chacun puisse connaître son rôle dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise et renforcer son sentiment d'appartenance.

Aussi, la DG et le comité de direction s'efforcent de communiquer, de façon transparente et compréhensible, auprès de l'ensemble des salariés, par tous les moyens adaptés.

- Les managers

Les managers ont un rôle essentiel dans la politique GEPPMM puisqu'ils ont la meilleure connaissance de leurs équipes, des besoins métiers et de leurs évolutions. Leur rôle de proximité est donc très important au sein des équipes, et doit être accentué, afin de permettre notamment d'identifier et de développer les compétences de chacun. Ils sont à l'écoute des besoins des salariés.

- La Direction des Ressources Humaines

La GEPPMM est un outil prépondérant de la gestion des Ressources Humaines qui, en évaluant dans son contexte et dans le temps les besoins en ressources humaines de l'entreprise, permet de mener un plan d'action global de GEPPMM tels que la formation, la mobilité, le recrutement, etc...

La Direction des Ressources Humaines déploie donc la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM) définie dans le présent accord. Elle constitue le lien direct avec les salariés de l'entreprise et est garante de la bonne information et communication à ces derniers de l'ensemble des dispositifs. Elle est à l'écoute des souhaits des salariés.

- Les Salariés

La politique de GEPPMM ne peut être efficace qu'avec la participation de l'ensemble des salariés, premiers concernés. Chacun doit être acteur de son évolution professionnelle, et pour ce faire, avoir accès à l'ensemble des dispositifs qui peuvent lui être proposés pour construire son parcours professionnel, répondre à ses besoins et permettre son employabilité en lien avec la stratégie globale de l'entreprise.

- Les Institutions Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et les Organisations Syndicales (OS) participent également à la construction de la GEPPMM par les négociations et la conclusion d'un accord, par le respect du dispositif existant, et par le travail de terrain auprès des salariés. Les échanges entre les différents acteurs favorisent le déploiement de la GEPPMM par la transmission d'informations aussi bien envers les salariés qu'envers la Direction Générale. Ils alimentent une démarche d'amélioration de notre GEPPMM, et favorisent son efficacité.

## **b. Cartographie des métiers : nouveaux métiers, métiers à potentiels, métiers en tension et métiers fragilisés**

### **i. Nouveaux métiers et métiers à potentiels**

- **Au sein de MEDIAPOST**

MEDIAPOST développe depuis longtemps de nouvelles activités et offres commerciales (solution data/digitales, logistiques, ...). Ces nouvelles activités constituent des relais de croissance face à l'attrition du marché de l'imprimé publicitaire.

Dans ce cadre, depuis plus de 2 ans, MEDIAPOST a élargi ses activités logistiques et industrielles.

Cela donne des nombreuses possibilités d'évolutions professionnelles valorisant et élargissant les compétences des mediapostiers qui le souhaitent.

Les salariés de MEDIAPOST seront prioritairement positionnés, notamment occupant des métiers fragilisés. Depuis déjà 2 ans, les Médiapostiers bénéficient prioritairement des possibilités d'évolutions dans l'entreprise et sur les nouvelles activités ce qui favorise également la valorisation et l'élargissement des compétences des salariés de la société.

- **Au sein du Groupe La Poste**

Le Groupe La Poste (maison mère et filiales) comprend d'innombrables possibilités d'emploi et de parcours professionnels.

De nombreux recrutements y sont envisagés en 2023 sur des métiers aux compétences proches de celles dont disposent les Médiapostiers.

Les acteurs RH de MEDIAPOST, du Groupe et des Branches, s'organisent pour accompagner les Médiapostiers qui souhaiteraient s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle au sein du Groupe.

## **ii. Métiers en tension au sein de MEDIAPOST**

Les métiers en tension sont ceux qui enregistrent un turn-over important et/ou pour lesquels il existe des difficultés de recrutement, du fait de compétences rares ou d'un bassin d'emploi très concurrentiel.

Les indicateurs suivants (non cumulatifs) s'apprécient par bassin d'emploi :

- Difficulté de recrutement : délais de comblement, nombre de candidatures, ...
- Turn-over important : au-delà de 50% pour la filière opérations, 30% pour les filières commerce et support

MEDIAPOST s'engage à identifier ces métiers en tension et les plans d'action nécessaires pour faciliter le comblement de ces postes et la fidélisation des collaborateurs, seront construits.

Tous les six mois, la liste des métiers en tension est réévaluée avec l'information donnée à la commission de suivi de l'accord. Outre les actions nationales visant à combler ces postes, cette liste est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel pour faire émerger les candidatures internes.

Une communication adaptée à chaque fonction est mise en place pour accompagner sa diffusion auprès des salariés.

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'un entretien avec un représentant de la filière Ressources Humaines afin d'obtenir des informations sur des missions afférentes à d'autres postes de travail.

### ➤ Création de viviers pour les métiers en tension :

Compte-tenu des enjeux liés à leurs activités, les métiers en tension doivent être une priorité de comblement.

Les candidatures de MEDIAPOST seront favorisées, leur évolution et parcours professionnels, en anticipant l'évolution des besoins de compétences au sein de ses activités.

Une démarche de viviers est mise en place dans chaque territoire et agrégée au niveau national.

Il s'agit d'identifier, de sélectionner et de préparer des candidats pour les métiers en tension. Les différentes modalités encadrant ce dispositif sont les suivantes :

- Communication auprès des salariés
- Conditions et modalités de candidatures aux viviers
- Evaluation et sélection des candidats
- Conditions d'entrée et de sortie des viviers

- Préparation/formation des candidats intégrés aux viviers
- Modalités de candidatures aux emplois vacants

Chaque salarié s'inscrivant dans cette démarche vivier bénéficie d'un parcours d'accompagnement co-construit et d'un parcours de formation adapté aux compétences de son nouveau métier.

### **iii. Métiers fragilisés et/ou en attrition au sein de MEDIAPOST**

En raison des décisions des pouvoirs publics (Oui-Pub), de celles de nos principaux clients (arrêt du recours à l'IP) et du choix de certains consommateurs, la distribution d'imprimé publicitaire est une activité en déclin.

Il en résulte que les métiers liés à la Distribution d'imprimés publicitaires sont en attrition.

Pour autant, les salariés qui exercent ces métiers disposent d'un savoir-faire reconnu par le Groupe et par les partenaires de MEDIAPOST (notamment la grande distribution).

Ils disposent de compétences utiles et recherchées pour exercer les nouveaux métiers et les métiers à potentiels disponibles au sein de MEDIAPOST et du Groupe. Les collaborateurs reconnus pour leurs qualités et leur professionnalisme seront favorisés en accompagnant leur mobilité sur ces métiers.

Les parties signataires conviennent qu'en raison de leur situation de fragilité particulière, certaines dispositions du présent accord destinées à favoriser et à accompagner leur mobilité s'appliquent aux salariés de la filière distribution, incluant les employés, les agents de maîtrise et les cadres, ainsi que les salariés impactés par les projets d'organisation (MEDIAPOST 2023, modification interne aux directions du Siège, ...).

Les périmètres géographiques et la liste des catégories de personnel concernés sont présentés à chaque nouveau projet impactant l'organisation de l'Entreprise au Comité Social et Economique.

## **II- Mesures de GEPPMM à destination de l'ensemble des salariés**

### **1- Mesures visant à faciliter la mobilité interne**

#### **a. Rendre visibles les opportunités**

L'ensemble des Médiapostiers a accès à l'outil Cibléemploi et à la Bourse d'Emploi leur donnant une visibilité des possibilités d'emploi au sein de MEDIAPOST et du Groupe La Poste.

Ces outils Cibléemploi et Bourse d'emploi permettent une diffusion large des offres d'emploi aux salariés qui le souhaitent. Ils permettent également à chaque collaborateur de créer des alertes sur les emplois et zones ciblées.

Le responsable de site affiche, de manière hebdomadaire, la liste des postes à pourvoir chez MEDIAPOST. En plus de cela, chaque collaborateur a accès en intranet ou en extranet aux offres d'emploi dans le territoire à l'adresse suivante : <https://mobilitemediapost.mediapost.fr>

De plus, la liste des opportunités locales au sein du Groupe La Poste seront affichées tous les 15 jours sur les sites de distribution et de mécanisation. Figure également les informations nécessaires au salarié MEDIAPOST pour se connecter et avoir une visibilité sur les offres proposées par le Groupe La Poste sur la Bourse d'Emploi.

#### **b. Favoriser les évolutions de carrière**

##### **i. Grâce aux Entretiens professionnels**

Tous les 2 ans, ou à la demande expresse du médiapostier, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le collaborateur et son manager. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du collaborateur et les formations qui peuvent y contribuer. A l'issue de l'entretien, une copie du support est remise au médiapostier.

Afin de faciliter l'identification des souhaits d'évolution et de construire l'accompagnement nécessaire pour ses collaborateurs, les collaborateurs qui émettent un souhait d'évolution à l'occasion de cet entretien bénéficieront d'un entretien complémentaire avec son DRH opérationnel. En outre, ils pourront être aidés pour l'utilisation des outils numériques.

Le nombre d'entretiens effectué sera communiqué à la Commission de suivi.

##### **ii. Grâce aux revues du personnel**

Les parties signataires souhaitent miser sur la richesse des profils et les compétences de ses collaborateurs pour les aider à mettre en œuvre leur projet professionnel et, par là-même, offrir des opportunités d'évolution et combler les postes vacants. Des revues de personnel sont mises en place et permettent, grâce aux entretiens professionnels, d'identifier sur chaque territoire et à tout niveau de poste, les collaborateurs exprimant des souhaits d'évolution fonctionnelles et/ou géographiques.

Au niveau de chaque territoire :

Il se réunit chaque année, et comprend les membres du comité de direction de chaque territoire. La situation de l'ensemble des salariés du territoire ayant exprimé un souhait d'évolution est étudiée.

Le suivi quantitatif des entretiens professionnels, par territoire, sera transmis aux Commissions locales de rattachement.

#### Au niveau national :

Ces comités réunissant l'ensemble des DRH opérationnels de chaque territoire et un représentant de la DGA RH ont lieu annuellement et ont pour objectifs de partager sur les opportunités de poste de chaque territoire et d'identifier des potentiels candidats sur les autres territoires de MEDIAPOST.

Un bilan des revues de personnel sera présenté en commission de suivi chaque année.

#### **iii. En donnant de la visibilité sur les compétences attendues chez MEDIAPOST**

L'identification et la définition des compétences dans l'entreprise est un préalable à toute démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

MEDIAPOST met régulièrement à jour les référentiels de compétences décrivant les savoirs-être nécessaires chez MEDIAPOST, décliné par emploi repères. Ces référentiels sont accessibles sur l'intranet et peuvent éditer à la demande pour une mise à disposition des salariés.

Les emplois repères sont identifiés par filière de métier, le référentiel décrit les savoir et savoir-être nécessaires à la maîtrise de ces emplois.

Les emplois repères constituent les métiers les plus représentés dans chacune des filières de métier (opérations, commerce, support).

Les compétences techniques (savoir et savoir-faire) sont décrites pour chaque filière métier et précisées dans chaque fiche de poste. Ces fiches de postes sont publiées sur YATOO (la date de dernière mise à jour apparaît en bas de page), les Médiapostiers ne disposant pas d'un accès à YATOO peuvent les solliciter auprès de leur manager. Ces fiches de poste sont remises à l'embauche et constituent un support à la réalisation des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels.

Un état des lieux est partagé en commission de suivi et une mise à jour des emplois métiers et des référentiels de compétences est faite, si nécessaire.

#### **iv. En proposant des immersions vers des métiers MEDIAPOST ou du Groupe**

Des immersions courtes, jusqu'à 2 semaines, peuvent être organisées afin de permettre au collaborateur 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'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail au sein de MEDIAPOST. De plus, sa rémunération est maintenue. Le différentiel temps de travail alimentera le cas échéant le compteur 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.

Il peut éventuellement être organisé une seconde immersion en lien avec le projet professionnel défini avec le salarié, pour lui permettre de découvrir un autre métier.

#### **v. En s'appuyant sur le partenariat avec l'EMRG**

Le partenariat avec les Espaces Mobilité et Recrutement Groupe permet aux collaborateurs :

- de bénéficier d'un accompagnement pour :
  - avoir une meilleure connaissance des métiers du Groupe et des opportunités
  - faire le point sur sa situation professionnelle et ses compétences
  - déterminer un projet professionnel précis et être accompagné dans la recherche d'une nouvelle opportunité professionnelle

Cet accompagnement a lieu sur le temps de travail jusqu'à 2,5 jours par an, fractionnables. La planification des rencontres est à déterminer en accord avec le manager afin de ne pas perturber l'activité du service dans leur évolution professionnelle.

Des immersions peuvent être organisées (cf paragraphe « **des immersions vers des métiers MEDIAPOST ou du Groupe**») lorsque le projet de reconversion a été défini avec les EMRG afin de permettre au salarié de se projeter dans son projet.

Afin de mettre le candidat dans les meilleures conditions de réussite, il peut bénéficier des ateliers individuels proposés par les EMRG :

- Rédiger un CV et une lettre de motivation
- Se préparer aux étapes de sélection au poste sur lequel je postule : préparer son entretien de recrutement en se mettant en situation.
- d'être informés sur les dispositifs « passerelles » au sein du Groupe et de pouvoir s'inscrire dans ces dispositifs qui consistent à bénéficier d'une formation professionnalisante permettant d'évoluer par exemple vers des métiers de facteur, chargé de clientèle, ...

#### **i. En partageant les expériences de mobilité**

Le partage d'expérience peut être défini comme une forme d'accompagnement par un salarié ayant expérimenté une mobilité sur un autre poste au bénéfice d'un autre, afin de faire un retour d'expérience sur sa mobilité, au sein de MEDIAPOST ou au sein du Groupe, ainsi que du poste qu'il occupe actuellement.

Dans ce cadre, il est procédé à une collecte de témoignages permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un retour de la part d'un ancien collaborateur ayant expérimenté une nouvelle fonction au sein du Groupe (présentation du poste, avantages et difficultés rencontrées...).

Ce partage d'expérience prend la forme d'une vidéo diffusée sur les sites impactés par les transferts de zones.

#### **c. Renforcer l'employabilité des salariés**

##### **i. Grâce au tutorat**

Les managers veillent à informer les tuteurs en amont de l'intégration du nouveau collaborateur et s'assurent par ailleurs que le temps nécessaire est bien laissé aux tuteurs pour que ceux-ci puissent exercer leur mission.

L'identification des nouveaux tuteurs se fait de manière privilégiée au sein des populations les plus expérimentées.

Les tuteurs sont réunis annuellement par site ou direction multi-sites pour partager leurs pratiques et échanger sur les difficultés rencontrées.

S'agissant du tutorat distribution, chaque nouveau collaborateur distributeur dispose désormais d'un minimum de 8h de tutorat à fractionner sur une période de trois semaines pour permettre un accompagnement dans la durée pour une montée en compétences progressive du nouveau mediapostier.

## **ii. En promouvant la formation**

MEDIAPOST maintiendra un effort soutenu en matière de formation et poursuivra les actions engagées par le passé, par l'allocation d'une enveloppe dédiée.

En outre, MEDIAPOST souhaite renforcer la possibilité pour ses collaborateurs, toutes catégories confondues, de développer leur employabilité.

Pour ce faire, MEDIAPOST propose :

- De promouvoir le développement ou le perfectionnement de leur maîtrise des savoirs de base (français, à l'oral et à l'écrit et mathématiques) notamment via le dispositif CLEA ;
- De travailler le partenariat avec le Groupe La Poste afin de permettre aux salariés d'accéder à l'espace de formation en ligne du Groupe.

## **iii. En rendant FORMEO accessible à tous**

L'accès à Formeo bénéficie à l'ensemble des salariés de MEDIAPOST. Le déploiement de Formeo s'accompagne de la mise à disposition de moyens d'accès à cet outil. Un ordinateur dédié à la formation est mis à disposition sur l'ensemble des sites du territoire.

Les formations obligatoires, nécessaires à l'adaptation au poste de travail, sont réalisées sur le temps de travail (elles font l'objet d'une FA et seront payées au temps réel dans la limite du temps prévu pour le module).

Un programme de formation est actuellement mis en place pour les opérateurs et les encadrants du colis. Ce parcours s'appuie sur FORMEO mais également par des ateliers animés soit par les managers, soit par les Responsable Déploiement des Nouvelles Activités.

Les contenus de formation sont co-construits entre le siège et le réseau et testés par les opérateurs terrain.

MEDIAPOST s'engage à accompagner les salariés travaillant sur les nouvelles activités via les formations et les parcours de formation aux différentes activités seront adaptés.

## **iv. Grâce à la validation des acquis**

Les salariés de MEDIAPOST bénéficient des formations nécessaires au maintien de leurs compétences et à la tenue de leur poste.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut permettre de voir l'expérience des salariés reconnue officiellement par l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Toutes les informations utiles peuvent être retrouvées sur le site de l'AFDAS : <https://www.afdas.com/particuliers/services/conseil-carriere/vae-cdi>

#### **v. En promouvant l'utilisation du « Passeport formation »**

Chaque salarié peut bénéficier du passeport formation afin de prévenir les risques en santé et sécurité au travail. Ce passeport vise à prévenir ces risques pour les travailleurs en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs. Il répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Le passeport de prévention est géré par la Caisse des Dépôts, mandatée par l'État en lien avec les partenaires sociaux.

Ce passeport est disponible sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

#### **vi. En proposant des parcours professionnalisant pour les nouveaux métiers et les métiers à potentiels**

MEDIAPOST proposera des parcours professionnalisants permettant aux collaborateurs, peu importe leur fonction, leur niveau de classification ou de qualification, dont le souhait est d'évoluer vers ces métiers mais dont les compétences nécessitent d'être enrichies au préalable.

MEDIAPOST privilégie pour la réalisation de ces parcours, les démarches qualifiantes, certifiantes ou diplômantes telles que les certificats de qualification professionnelle (CQP), titre professionnel, ...

Ces parcours peuvent s'effectuer par la voie de la formation continue et/ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### **d. Accompagner les mobilités professionnelle et géographique au sein de MEDIAPOST**

Dans le cas où le salarié fait l'objet d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, il peut être aidé dans les conditions précisées ci-dessous.

Les dispositifs listés ci-dessous ne peuvent être mobilisés, sauf dérogation liée à l'évolution de l'entreprise, qu'une fois tous les 3 ans par mediapostier.

La mobilité professionnelle est entendue comme :

- Une évolution de fonction (changement de fonction ou de classification) ;
- Une mobilité géographique sur une fonction de même nature mais dont le périmètre et les enjeux sont plus importants ;
- Une mobilité vers un métier en tension ;

Lorsqu'une mobilité professionnelle est validée par l'employeur, et que la distance ou temps de trajet domicile - travail entraîne obligatoirement un changement de résidence (nouvelle distance aller supérieure de 70 kilomètres par rapport à l'ancienne résidence / ou temps de trajet supérieur à 2h), les aides proposées, prises en charge par l'entité MEDIAPOST qui accueille, sont les suivantes :

- aide dans la recherche d'un nouveau logement,
- prise en charge via l'action logement, de l'hébergement en cas de double résidence pendant une période transitoire maximale de 6 mois (adaptable à l'année scolaire en cas de scolarisation des enfants dans la limite de la fin de l'année scolaire en cours),
- prise en charge des frais de déménagement,
- prime de mobilité de 3000€ majorée de 200€ par enfant à charge, dans la limite totale de 3600€.

MEDIAPOST propose également de prendre en charge deux déplacements (maximum) pour repérage de la ville d'accueil : L'entreprise prend en charge ce(s) déplacement(s) pour le salarié et éventuellement son conjoint et ses enfants afin de visiter des logements.

Les trajets, l'hébergement et les repas sont pris en charge suivant les barèmes définis par la politique voyages de l'entreprise. Ces coûts font l'objet d'une validation par la Direction.

Ces déplacements auront lieu sur le temps de travail dans la limite de 2 jours consécutifs.

#### **e. Valoriser les parcours des représentants du personnel et des parcours militants**

La volonté de l'entreprise est de renforcer la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel mais aussi poursuivre leurs développements de compétences.

L'objectif pour l'élu/désigné, comme pour son manager, est de maintenir les compétences professionnelles et techniques au plus haut niveau pendant toute la durée du mandat et de le faire évoluer dans ces compétences, pendant son mandat.

Les négociateurs conviennent que les missions de représentation du personnel doivent s'intégrer dans la vie professionnelle des salariés.

Les dispositions ci-après précisent la façon dont la direction et ses représentants s'engagent à ce que l'exercice d'un mandat ne porte pas atteinte à l'évolution de carrière des intéressés.

Pour rappel, la charge de travail et les objectifs des salariés détenteurs de mandats représentatifs doivent être adaptés à leur participation à la vie collective (heures de délégation, temps passé aux réunions des instances de représentation du personnel organisées par l'employeur).

Pour ce faire, différents outils sont mis à la disposition des représentant du personnel. La commission de suivi sera informée

#### **i. Entretien tripartite de premier mandat**

En début de mandat, un entretien individuel est proposé aux représentants du personnel titulaire et aux détenteurs d'un mandat syndical.

Cet entretien a lieu avec le responsable hiérarchique et un représentant de la filière RH. Le représentant du personnel peut y être accompagné par le salarié de son choix. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat (rôle du représentant, déroulé des réunions, nombre d'heures de délégation, prise de ces heures, règles de déplacement dans l'entreprise...) et permet à chaque partie prenante d'aborder les thèmes qu'elle juge nécessaire.

Les mesures permettant l'adéquation de la charge de travail et du mandat font partie des sujets abordés lors de cet entretien.

Cet entretien est formalisé par la remise d'un compte rendu d'entretien et d'une charte rappelant les droits et devoirs de chacun, et il sera noté les attentes du salarié mandaté. Cela sera suivi par la commission de suivi de l'accord.

#### **ii. Formation et développement des compétences**

Les représentants du personnel ont accès, dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Ces formations professionnelles ont pour objet de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Par ailleurs, afin de leur permettre d'exercer plus efficacement leurs missions de représentation du personnel, l'entreprise leur propose de suivre des modules internes, réalisables à distance (ex. : bureautique, outil FORMEO, notions de comptabilité, utilisation de MEDIAPREV...).

### **iii. Valorisation de l'expérience des parcours professionnels**

Les signataires rappellent que l'exercice de fonctions représentatives du personnel n'est pas un frein à la promotion ou à la mobilité professionnelle. Le représentant de la filière RH veille à ce qu'en cas de candidatures multiples l'exercice du mandat n'entre pas en considération dans le choix du candidat.

Les représentants du personnel qui le souhaitent peuvent accéder aux dispositifs de bilan de compétences et/ou de valorisation des acquis de l'expérience, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, afin notamment d'identifier les aptitudes développées dans le cadre du mandat.

Le bilan de compétences peut déboucher sur un plan d'action ou de formation adapté aux souhaits d'évolution exprimés ; ce plan fait l'objet d'un échange avec le manager et le représentant de la filière RH afin que les actions identifiées dans le cadre de ce dispositif soient planifiées. Un bilan est régulièrement effectué avec le représentant du personnel et un représentant de la filière RH afin de vérifier que ce plan d'action ou de formation est bien suivi et que le représentant du personnel ne rencontre pas de difficulté particulière.

Ces dispositifs sont de nature à faciliter la valorisation des compétences et la promotion des représentants du personnel et leur accession à des postes vacants dans l'entreprise, dans le Groupe ou, le cas échéant, à l'externe.

Les mandants ont aussi la possibilité de solliciter une certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux mise en place par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes. En cas de difficultés, le salarié pourra saisir la commission d'accompagnement opérationnel.

Les dispositions de l'accord, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers au sein de MEDIAPOST, viennent également s'ajouter aux mesures décrites ci-dessus.

### **iv. Valorisation de l'engagement syndical**

Un dispositif de promotion sera discuté dès septembre 2023 avec les partenaires sociaux afin de déterminer des mesures de valorisation des collaborateurs distributeurs engagés syndicalement sur la durée et n'ayant pas bénéficié de promotion au cours de leur carrière. Ce dispositif de promotion pourra également s'appliquer aux collaborateurs qui s'engage vers un départ de l'entreprise.

A la demande de l'intéressé, un entretien est réalisé au terme de la cessation de ses mandats. En fonction du nombre de demandes, cet entretien est réalisé dès que possible et au plus tard dans les six mois suivants la demande de l'intéressé.

Cet entretien porte sur les modalités ou les mesures d'accompagnement permettant la reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Il est effectué avec un représentant de la filière

RH.

#### **v. Entretien professionnel**

Par ailleurs, comme tout collaborateur, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution avec son hiérarchique.

Cet entretien est l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise.

Dans ce cadre, il pourra solliciter des périodes d'immersion dans des services et ou entités différentes de son site d'affectation, ou dans le Groupe.

#### **vi. Accompagnement mobilité et EMRG**

De surcroit, ce dernier pourra bénéficier d'un accompagnement de l'Espace Mobilité Recrutement du Groupe au même titre et sur les mêmes caractéristiques que les salariés de MEDIAPOST.

Dans cette perspective, les parties au présent accord s'engagent à garantir aux représentants du personnel et ou mandataires syndicaux une même accessibilité professionnelles que celles ouvertes aux salariés de l'entreprise.

MEDIAPOST veillera particulièrement à ce que les refus de mobilité des élus/mandatés soit motivés. La Commission de suivi de l'accord sera informée de ces accompagnements et du résultat.

## **II- Mesures de GEPPMM spécifiques concernant les salariés occupant un emploi fragilisé tel que visé par l'article I-2-b-iii du présent accord**

Les signataires souhaitent apporter un accompagnement renforcé aux salariés occupant un emploi en attrition et/ou fragilisé. Pour cette raison, tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii avant dernier et dernier alinéa du présent accord bénéficieront des mesures d'accompagnement de la présente partie.

### **1. Favoriser les parcours dans le Groupe La Poste**

Bénéficiaires : tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord ainsi que tous les salariés impactés par les projets d'organisation (MEDIAPOST 2023, modification interne aux directions du siège, ...) en 2023, 2024 et 2025.

#### **a- Mieux connaître le Groupe et ses filiales**

Afin d'informer les Médiapostiers qui ont exprimé un souhait de mobilité vers le Groupe et/ou ses filiales des opportunités professionnelles existantes, les équipes des EMRG feront bénéficier ces derniers, d'ateliers ayant pour thème la « Vision de l'emploi » et « le Groupe La Poste : Branches et Stratégie ». L'atelier « Vision de l'emploi » a pour objectif de permettre aux salariés de connaître les offres d'emplois dans le Groupe susceptibles de l'intéresser.

L'atelier « Le Groupe La Poste : Branches et Stratégie » présente le Groupe La Poste et les différentes activités existantes au sein de la maison-mère et des filiales.

Tout salarié intéressé pourra, s'il le souhaite, obtenir des informations complémentaires sur le Groupe et ses métiers, ou initier un travail de recherche en vue d'une reconversion professionnelle.

Dès que ce souhait sera manifesté auprès de son manager ou d'un expert RH de MEDIAPOST, le salarié intégrera le parcours suivant :

- Prise de rendez avec les Espaces Mobilité et Recrutement du Groupe
- Entretien, au plus tard dans le mois suivant sa demande, avec un conseiller carrières de l'EMRG
- Accompagnement individualisé par l'EMRG :
  - o Aide à la définition du projet professionnel
  - o Aide à la découverte des métiers
  - o Aide à la préparation de sa (ses) candidature(s)
  - o Visibilité sur les offres d'emploi locales et nationales en adéquation avec les besoins du salarié

#### **b- S'assurer d'une intégration sur une nouvelle fonction dans le Groupe**

Dès lors qu'un accompagnement sera abouti et qu'un médiapostier sera recruté, une sensibilisation « Réussir ma prise de poste » sera réalisée par les EMRG afin de préparer la future intégration.

En outre, il bénéficiera du parcours d'accueil et d'intégration déployé au sein de son nouvel établissement, avec selon les cas, un dispositif de formation, d'habilitation, etc.

### **2. Encourager les mobilités interne et dans le Groupe La Poste**

Bénéficiaires : tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord ainsi que tous les salariés impactés par les projets d'organisation (MEDIAPOST 2023, modification interne aux

directions du siège, ...) dont l'emploi a été modifiée.

**a. Indemnités de mobilité géographique et fonctionnelle au sein de MEDIAPOST ou dans le Groupe La Poste**

➤ Accompagnement financier d'un changement de lieu de travail habituel au sein de MEDIAPOST

Afin de limiter l'impact du changement de lieu de travail habituel par les collaborateurs, MEDIAPOST accompagne de manière limitée dans le temps (18 semaines) l'impact financier engendré pour les salariés dont la distance parcourue entre domicile et lieu de travail est allongée du fait du déménagement de plateforme.

➤ Indemnité de mobilité fonctionnelle

Dès lors que la prise d'un nouveau poste entraîne un changement de fonction, une indemnité dite « fonctionnelle » est attribuée au salarié afin de compenser les efforts d'adaptation et la montée en compétences requise pour prendre le nouveau poste.

Par principe, toute mobilité sur un poste différent de celui précédemment occupé est considérée comme une mobilité fonctionnelle. Toute mobilité à La Poste est ainsi considérée comme une mobilité fonctionnelle.

<b>Indemnités de mobilité fonctionnelle</b>	
Localisation	Indemnités
MEDIAPOST	900 €
Maison-mère/filiale	1 200 €

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

➤ Indemnité de mobilité géographique

Tout salarié concerné par un allongement de son temps de trajet ou de la distance domicile/travail bénéficie d'une indemnité forfaitaire.

- Sans déménagement : Dès lors qu'un salarié opte pour une mobilité interne sans déménagement de son domicile, une indemnité forfaitaire lui est attribuée si la distance ou le temps de trajet (le plus favorable pour le salarié) constaté est plus important entre son domicile et son nouveau lieu de travail, qu'entre son domicile et son ancien lieu de travail.
- Avec déménagement : Si le déménagement entraîne un changement de domicile, une indemnité de mobilité géographique est versée. Les frais de déménagement au réel sont également pris en charge « Action logement » peut être sollicitée.

**INDEMNITES DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

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 1 200 €
Allongement de 11 à 15 Km ou de 16 à 30 minutes	1 300 € à 1 800 €
Allongement de 16 à 30 Km ou de 31 à 45 minutes	1 900 à 3 600 €
Allongement au-delà de 16 à 30 Km ou de 31 à 45 minutes	3 700 € à 6 000€
Avec déménagement	3 000€ + 200€ / enfants à charge (plafonnée à 3 600€)

Les salariés bénéficient de 2 jours pour déménagement, dont 1 jour rémunéré tous les 3 ans. Ces jours peuvent être imputés sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise.

\* Ces dispositions sont indépendantes de tout accompagnement qui pourrait être proposé par « Action Logement ».

#### **b. Mobilité interne des salariés sur un autre emploi**

Le collaborateur candidat à une mobilité fonctionnelle au sein de MEDIAPOST est prioritaire en cas de réussite du process de sélection.

Les mobilités internes à MEDIAPOST donnent lieu à un avenant au contrat de travail si nécessaire, et les mobilités intra-groupe font l'objet d'une convention tripartite.

Le salarié faisant l'objet d'une mobilité interne bénéficie d'une reprise de son ancienneté acquise au sein de MEDIAPOST.

Ces mobilités sont exclusives de toute indemnité de rupture.

#### **c. Mobilité des salariés dans le Groupe**

La Branche Service Courrier Colis du Groupe La Poste fait de l'accompagnement des salariés affectés à l'activité de distribution des imprimés publicitaires une priorité et prend en ce sens des engagements déclinés en 5 axes développés dans l'annexe 1 au présent accord.

### **3. Faciliter et accompagner la mobilité externe**

Bénéficiaires : tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord.

Tout d'abord, il convient d'indiquer que la recherche d'une reconversion professionnelle en collaboration avec les salariés concernés ne peut se faire que sur la base du volontariat. Aucun salarié ne peut être

désigné pour s'engager dans un projet de reconversion.

MEDIAPOST s'engage à être particulièrement vigilante à l'égard de tous les salariés concernés par un transfert de zone et à tout mettre en œuvre pour leur maintenir une activité conforme à leur qualification ainsi que pour leur permettre, le cas échéant, d'élaborer sereinement un projet professionnel en interne comme en externe correspondant à leurs souhaits.

#### **a. Le congé de mobilité**

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Le congé de mobilité est un outil favorisant la reconversion professionnelle, en permettant au salarié de bénéficier d'une période pendant laquelle il peut se consacrer à son projet professionnel tout en continuant à percevoir une rémunération.

Pendant la durée de son congé de mobilité, le salarié est dispensé d'activité et bénéficie ainsi d'une période de disponibilité totale pour la réalisation de son projet professionnel.

Le congé de mobilité repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise.

Les signataires conviennent de la mise en place de deux dispositifs de congés de mobilité distincts et non-cumulatifs :

- le congé de mobilité dit classique
- le parcours Transco – Congé de mobilité spécifiquement dans le cas d'une reconversion professionnelle vers un métier porteur dans leur bassin d'emploi.

#### **i. Congé de mobilité dit « classique »**

- **Conditions d'accès au congé de mobilité**

#### **Salariés éligibles au congé de mobilité**

Est éligible au congé de mobilité, le salarié remplissant de manière cumulative les critères suivants :

- En contrat à durée indéterminée ;
- Volontaire pour un départ de son entreprise ;
- Ayant un projet professionnel favorisant le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé
- N'a pas notifié leur démission ou leur départ à la retraite, ne font pas l'objet d'une procédure de licenciement ; ne sont pas en cours de processus de rupture conventionnelle, à la date à laquelle les projets de transferts de zones sont planifiés.
- N'est pas susceptible de bénéficier des mesures de fin de carrière prévues dans le présent accord ni de faire valoir ses droits à retraite.

#### **Projets ouvrant droit au congé de mobilité**

Le congé de mobilité est basé exclusivement sur le volontariat du salarié.

Il est destiné à permettre la réalisation d'un projet professionnel favorisant le retour à un emploi stable en dehors du Groupe La Poste.

Par projet professionnel il faut entendre :

- **La reprise d'un emploi en CDI ou CDD** ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois, justifiée par un contrat de travail ou une promesse d'embauche ;
- **La recherche immédiate d'un emploi**, accompagnée ou pas d'une formation courte d'adaptation des compétences d'une durée de moins de 150 heures ou de moins de 6 mois ;
- **La recherche d'un emploi impliquant au préalable le suivi d'une formation longue d'une durée minimum de 150 heures ou de 6 mois et plus** visant à acquérir une nouvelle qualification ou à compléter la qualification existante en vue d'un projet d'évolution professionnelle ;
- la création ou la reprise d'une entreprise ou d'une activité non salariée (statut d'indépendant, de microentreprise, ...). L'activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale ;
- **La création ou la reprise d'une entreprise ou d'une activité non salariée (statut d'indépendant, de microentreprise, ...)** à court ou moyen terme. L'activité pourra être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale. Elle devra être justifiée par la production d'un extrait de Kbis en cas de création ou reprise d'entreprise ou de tout autre document de même nature apportant la preuve de la création/reprise d'entreprise ;
- **La préparation d'un concours de la fonction publique ;**

- **Modalités d'adhésion**

- Information du salarié :

Les salariés occupant un emploi fragilisé du présent accord sont informés par tout moyen de leur possibilité de bénéficier d'un congé de mobilité.

Les salariés occupant un emploi fragilisé au sens du présent accord sont informés par la Direction des Ressources Humaines de la possibilité de se porter volontaire au départ pour un projet professionnel externe et de bénéficier d'un congé de mobilité. Une note explicative leur est adressée qui précise :

Cette information porte notamment sur :

- la période d'ouverture de la phase de départ volontaire ;
- les modalités pratiques du dispositif (remise d'une note par le service des ressources humaines);
- les mesures d'accompagnement dont les salariés en congé de mobilité peuvent bénéficier en fonction de leur projet professionnel, notamment l'assistance à un cabinet d'aide à la reconversion professionnelle externe.

Le salarié qui en fait la demande bénéficie d'un accompagnement dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur.

Le salarié définit au cours de la préparation de son projet s'il souhaite ou non bénéficier du congé de mobilité. Dans le cadre de ses réflexions, il peut bénéficier d'un accompagnement du service RH permettant de définir le contenu du congé de mobilité, en adéquation avec son projet professionnel et des mesures de mobilité externes prévues par le présent accord.

Le salarié remplit un dossier de candidature qui est ensuite transmis à la commission d'accompagnement opérationnel.

- Procédure d'examen du dossier :

La décision de validation du projet est prise par la Direction après avis de la commission d'accompagnement opérationnel.

A réception de la candidature, la Direction s'assure de la complétude du dossier. Si le dossier est incomplet, la Direction indique au salarié les éléments manquants pour lui permettre de compléter son dossier.

La Direction vérifie ensuite avec le salarié son éligibilité au départ volontaire en tenant compte notamment de la faisabilité de son projet compte tenu de son profil et de sa motivation.

Le dossier de candidature est remis en main propre par le salarié à son responsable de site.

➤ Décision de prise en charge du dossier / validation des dossiers de demande de congé de mobilité:

La Direction informe chaque salarié candidat par courrier recommandé avec accusé de réception à son domicile ou courrier remis en mains propres de l'acceptation ou du refus définitif de sa candidature dans les 10 jours qui suivent la commission d'accompagnement opérationnel (celle-ci se réunissant au moins une fois par mois).

➤ Adhésion au congé de mobilité :

L'adhésion au congé de mobilité est formalisée par la conclusion d'une convention entre MEDIAPOST et le salarié.

La convention de congé de mobilité précise la date d'entrée qui débute nécessairement le 1<sup>er</sup> du mois suivant la notification de la validation de la demande.

La convention mentionne aussi la date butoir de fin de congé de mobilité matérialisant celle de la sortie des effectifs.

Pour les salariés bénéficiant d'une protection, notamment au titre d'un mandat de représentation du personnel, l'adhésion au congé de mobilité est subordonnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.

➤ Critères de départage

Des critères de départage sont appliqués lorsque le nombre de demande de départs volontaires est plus important que le nombre maximum fixés par DMS.

Les candidats au départ volontaire dans le cadre d'un congé de mobilité sont prioritaires.

En cas de nécessité de départager des salariés candidats à un départ volontaire dans le cadre d'un congé de mobilité, la priorité est donnée aux salariés ayant déposé leur dossier en premier afin de privilégier l'intention de départ. La date d'envoi du dossier fait foi (cachet de la poste en cas d'envoi par courrier, date de remise en cas de remise en main propre, date d'envoi du mail). En cas de dépôt le même jour, le salarié le plus âgé est prioritaire. En cas d'égalité, le salarié le plus ancien est prioritaire.

• **Aide à la formation et/ou à la création d'entreprise**

Le salarié dont le projet implique le suivi de formations ou un accompagnement en vue d'une reprise ou d'une création d'entreprise durant le congé de mobilité, bénéficiera d'une aide financière visant à accompagner la concrétisation du projet professionnel. Cette aide correspond à une enveloppe d'un montant maximum totale de 4000 euros HT.

En cas de formation, cette aide est accordée sur présentation de la convention de formation avec

l'organisme de formation ou sur devis et sous réserve de la transmission ultérieure des factures correspondantes libellées au nom de MEDIAPOST ou d'une facture acquittée par le salarié.

L'action de formation débute obligatoirement avant la fin du congé de mobilité étant précisé que la durée de la période de formation n'a aucune incidence sur le terme du congé de mobilité.

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF pour compléter les besoins de financement de formation en complément de la somme versée par l'entreprise.

En cas de création ou de reprise d'entreprise, cette aide est versée lors de la création ou de la reprise d'entreprise matérialisée, selon la nature du projet, par la preuve d'un enregistrement au RCS, ou une inscription en tant que travailleur indépendant, ou l'agrément des Chambres de Commerce, sous la condition d'en exercer le contrôle, c'est-à-dire détenir au moins 50 % du capital.

L'accompagnement proposé est également possible dans le cas d'une création d'autoentreprise.

- **Situation du salarié pendant le congé de mobilité**

- Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de 8 mois.

Les salariés âgés de 59 ans et plus<sup>1</sup> peuvent avoir besoin de plus de temps pour concrétiser leur projet professionnel de reconversion. Ainsi, la durée du congé de mobilité sera allongée de 2 mois pour ces derniers.

Conformément à la législation, le préavis ne s'applique pas dans le cadre du congé de mobilité.

- Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité

Il perçoit une allocation mensuelle de congé de mobilité dont le montant est fixé à 100% de la rémunération nette de base moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de début de congés de mobilité à l'exclusion des indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire et des primes d'intéressement et de participation.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée précédant la date d'entrée dans le dispositif de congé de mobilité, le salaire de référence permettant de calculer l'indemnité départ volontaire est calculé sur la base des 12 mois qui précèdent la suspension du contrat de travail non rémunéré.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de référence est celle correspondant au temps partiel.

En l'état de la législation, cette allocation est exclue de l'assiette des cotisations sociales mais reste soumise à la CSG/CRDS aux taux réduits applicables aux revenus de remplacement et aux cotisations liées au maintien des éventuels régimes de protection sociale (frais de santé et prévoyance) et de retraite complémentaire. L'allocation est soumise à l'impôt sur le revenu.

## ii. Parcours de Transco - Congé de mobilité

- ***Recours au dispositif « Transco-Congé de mobilité »***

---

<sup>1</sup> Qui ne sont pas susceptibles de bénéficier des mesures de fin de carrière prévues dans le présent accord ni de faire valoir leurs droits à retraite

Bénéficiaires : Le dispositif « Transco-congé de mobilité » s'adresse à tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord et qui s'engagent dans un parcours de formation de reconversion professionnelle vers un métier porteur dans leur bassin d'emploi.

- **Modalités de mise en œuvre du parcours de Transco –Congé de mobilité**

**Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise :**

Le salarié volontaire à une reconversion professionnelle peut se porter volontaire à un parcours Transco - Congé de mobilité. Les salariés occupant un emploi de la filière distribution visé par l'article I-2-b-iii du présent accord en sont informés par tout moyen et peuvent se voir proposer d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire. Ces salariés peuvent bénéficier d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle. L'ATPro concernée peut également être mobilisée pour présenter le dispositif Transco- Congé de mobilité dans le cadre de cette information collective. Les salariés volontaires au sein de l'entreprise peuvent par ailleurs bénéficier d'un service de conseil en évolution professionnelle (09 72 01 02 03). Celui-ci informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

L'engagement définitif dans une démarche de Transco – Congé de mobilité repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de MEDIAPOST. MEDIAPOST s'engage par ailleurs à financer le reste à charge du parcours dans la limite de l'enveloppe prévue pour le financement d'une formation.

**Salariés éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité :**

Pour bénéficier du dispositif Transco - Congé de mobilité, les salariés doivent remplir, de manière cumulative, les six critères suivants :

- occuper un emploi de la filière distribution visé par l'article I-2-b-iii du présent accord
- être en contrat à durée indéterminée
- se porter volontaire pour une reconversion professionnelle
- choisir d'adhérer au parcours de Transco - Congé de mobilité prévu par le présent accord
- **faire le choix de s'engager dans un parcours de formation de reconversion professionnelle vers un métier porteur dans leur bassin d'emploi**
- réaliser un positionnement préalable au suivi de l'action de formation prévu aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-12 du code du travail.

**Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité :**

Pour pouvoir bénéficier d'un parcours Transco - Congé de mobilité, le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Le projet de reconversion doit permettre de **financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à son parcours de reconversion** aboutissant soit à :
  - o une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
  - o l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
  - o une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS), la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

- **Condition liée à la reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région** : les listes validées par les CREFOP permettront d'éclairer l'examen des demandes de prise en charge de parcours de –Transco – Congé de mobilité à l'aune de cette condition ;

- **Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité** : la formation certifiante dispensée doit être assurée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci dans le respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;

- **Condition liée à la nature de l'action de formation** : le projet professionnel ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail au sens du 2° de l'article L. 6313-3 du code du travail.

- **Condition liée à la durée de la formation** : le parcours Transco - Congé de mobilité peut être proposé pour une durée maximale de douze mois, même si la durée du congé de mobilité classique est comprise entre 8 et 11 mois selon la situation du salarié.

**En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le projet de reconversion ne pourra pas être financé dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité.**

- ***Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco – Congé de mobilité par les associations Transitions Pro***

L'ATPro instruit la demande de prise en charge financière des coûts pédagogiques du parcours de reconversion dans le cadre de Transco - Congé de mobilité, en autorise la réalisation et assure le cofinancement et le suivi du projet.

#### **Dépôt du dossier de demande de prise en charge financière du parcours de Transco – Congé de mobilité**

MEDIAPOST constitue avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier de demande de prise en charge pour ses salariés. L'ATPro peut également apporter son appui à MEDIAPOST comme au salarié pour tout élément relatif à la constitution administrative du dossier.

**MEDIAPOST, avec l'appui de l'OPCO le cas échéant, dépose le dossier de Transco – Congé de mobilité auprès de l'ATPro compétente pour sa région.**

#### **Instruction de la demande de prise en charge par l'Association Transitions Pro**

L'instruction et la validation du parcours Transco - Congé de mobilité du salarié sont réalisées par l'ATPro dans les meilleurs délais. Les ATPro sont chargées d'informer la D(R)EETS et l'OPCO dont MEDIAPOST dépend (AFDAS), des salariés qui sont entrées dans la démarche. L'ATPro vérifie que le salarié respecte les critères d'éligibilité et valide la formation souhaitée par le salarié. L'ATPro veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

L'ATPro apprécie la pertinence du projet professionnel du salarié engagé dans un parcours de Transco - Congé de mobilité au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet destiné à permettre de changer de métier ou de profession : l'ATPro devra être attentive à la durée du parcours de formation qui doit être adaptée à la réalité du besoin du salarié ;
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable qui est notamment appréciée au regard du coût pédagogique de la formation pour laquelle la demande de prise en charge est effectuée ;
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région : l'ATPro procède à cette analyse en tenant notamment compte de la liste des métiers « porteurs » établie au niveau régional ou infra-régional le cas échéant. Le salarié qui souhaite se reconverter dans un territoire autre que celui sur lequel il dépose sa demande de prise en charge doit le justifier au regard de son projet et de la liste régionale établie sur le territoire concerné.

- ***Financement du parcours de Transco – Congé de mobilité et durée du dispositif***

La formation des salariés sera prise en charge à 40% par l'Etat pour les parcours dont la durée n'excède pas 12 mois ou 1200 heures de formation.

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge d'une partie des coûts pédagogiques par l'Etat à laquelle s'ajoutera l'enveloppe de 4000€ accordée par MEDIAPOST.

- ***Mise en œuvre du parcours de Transco – Congé de mobilité***

**Statut et rémunération du salarié pendant le parcours Transco – Congé de mobilité**

Le salarié inscrit dans un parcours Transco - Congé de mobilité se voit appliquer les règles relatives au congé de mobilité, prévues aux articles L.1237-18 et suivants du code du travail. Son contrat de travail est suspendu pendant la durée de ce congé. Le salarié est rémunéré par son employeur dans les conditions prévues par l'article L. 1237-18-3 du code du travail.

**Interlocuteur du salarié dans la construction et le suivi du parcours de formation**

Il importe de maintenir le lien entre les salariés entrant dans le dispositif et MEDIAPOST. Le cas échéant un référent pourra être désigné pour suivre la mise en œuvre des parcours Transco - Congé de mobilité engagés par les salariés. Le conseiller en évolution professionnelle peut également assurer le suivi du salarié pendant toute la durée de construction et de réalisation de son projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours Transco - Congé de mobilité (appui, aléas, prévention des ruptures de parcours de reconversion, appui à la préparation, si besoin, de sa recherche d'emploi). Ce suivi est formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretien, nom du référent...) et qui est remis au salarié.

Pour toute question, vous pouvez contacter : XXXXXX – Conseillère Carrière chez MEDIAPOST –

- **Fin du parcours de Transco – Congé de mobilité**

L'objectif du dispositif est qu'à l'issue de sa formation, le salarié trouve un emploi correspondant à son parcours de reconversion. Le congé de mobilité du salarié inscrit dans un parcours Transco - Congé de mobilité prend fin à l'issue de la formation. Conformément à l'article L. 1237-18-4 du code du travail, la fin du congé de mobilité donne lieu à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

### **iii. Dispositions concernant le congé de mobilité classique et le parcours Transco – Congé de mobilité**

- **Couverture sociale**

- Régimes obligatoires

Pendant le congé de mobilité, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social. Il bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ;
- ses droits au titre du régime général d'assurance vieillesse. La période du congé de mobilité est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

En cas de maladie, le salarié bénéficie du maintien de salaire. La détermination du salaire à maintenir est effectuée sur la base de la période de référence retenue par la Sécurité Sociale. L'Entreprise est alors subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et le cas échéant, celles servies par l'organisme de prévoyance complémentaire. En tout état de cause, l'Entreprise interrompt tout versement dès lors que le salarié ne peut plus prétendre au versement en espèce des prestations de la Sécurité Sociale au titre de la maladie.

Au terme du congé de maladie, l'intéressé perçoit à nouveau l'allocation de congé de mobilité.

- Protection sociale complémentaire

Pendant la durée du congé de mobilité, les salariés demeurent affiliés aux régimes collectifs de protection sociale.

Les garanties conservées sont celles en vigueur au sein de la Société de telle sorte que toute évolution du régime est immédiatement applicable aux salariés bénéficiant du congé de mobilité, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés de la Société.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation mensuelle de mobilité. En cas de suspension du congé de mobilité pour prise d'un poste en externe, et sauf demande écrite de suspension de la couverture, le salarié demeure tenu de verser la cotisation salariale au régime.

- Couverture retraite de base et complémentaire

Pendant le congé de mobilité, le salarié bénéficie de la validation des périodes passées en congé de

mobilité au titre de l'assurance vieillesse du régime de base.

Conformément à l'article 81 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord permet aux salariés en congé de mobilité, d'obtenir des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations calculées comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Pendant la période du congé de mobilité, les cotisations de retraite complémentaire sont prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur la rémunération perçue.

- **Ancienneté, congés payés et RTT**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié n'acquiert aucune ancienneté ni aucun droit à congés, RTT, etc. Son contrat de travail est suspendu pendant la durée de ce congé. Le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article L. 1237-18-3 du code du travail.

Avant l'entrée en congé de mobilité, le salarié doit poser ou épuiser ses soldes de congés payés.

- **Organisation des périodes de travail**

Au cours du congé de mobilité, le salarié peut effectuer des périodes de travail en dehors de MEDIAPOST afin de faciliter son retour à un emploi stable.

Ces périodes de travail durant lesquelles le congé de mobilité est suspendu, peuvent être réalisées dans le cadre :

- Soit d'un CDD établi dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire :
  - o au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certains salariés sans emploi ;
  - o lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions définies par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- Soit d'un contrat de travail temporaire tel que prévu à l'article L. 1251-7 du code du travail, c'est-à-dire :
  - o lorsque la mission de travail temporaire vise, en application des dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés financières particulières ;
  - o lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- Soit d'un CDI avec période d'essai, le congé de mobilité prenant fin dans ce cas au terme de la période d'essai, sauf si celle-ci est rompue du fait du nouvel employeur.

Au terme du contrat (ou de la période d'essai non concluante), si le congé de mobilité n'a pas pris fin, le salarié peut réintégrer le congé de mobilité jusqu'au terme initialement prévu de celui-ci. En aucun cas, la période d'emploi ne peut avoir pour effet de reporter le terme initial du congé de mobilité.

Pendant la période d'emploi en dehors de l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu, de même que le versement de l'allocation mensuelle de congé de mobilité.

Cependant, les cotisations « Frais de santé » et « Incapacité-Invalidité-Décès » restent dues, sauf demande écrite de suspension du (de la) salarié(e) lorsqu'il existe des régimes obligatoires dans l'entreprise d'accueil.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la suspension du congé de mobilité pendant la durée d'une période d'emploi en dehors de la Société doit en faire expressément la demande auprès de la Direction (par courrier/courriel avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge), qui vérifie que les conditions de la suspension sont réunies.

Lorsque les périodes de travail hors de la Société, qui n'entraînent pas une rupture du congé de mobilité, prennent fin avant le terme du congé, celui-ci reprend sans incidence sur le terme initialement prévu.

Si la période de travail hors de l'entreprise s'étend au-delà du terme initialement prévu du congé de mobilité, ce dernier prend automatiquement fin à la date prévue et le solde de tout compte est établi.

- **Engagements réciproques**

Pendant toute la durée du congé de mobilité la Société et le salarié prennent des engagements réciproques suivants :

Engagements de la Société dans le cadre du congé de mobilité :

- Accompagnement par un cabinet externe à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié,
- Prise en charge des mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié dans les conditions et limites prévues par le présent accord,
- Prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

Engagements du salarié dans le cadre du congé de mobilité :

- Mettre en œuvre le projet qu'il a choisi et qui a été validé dans le cadre du processus décrit par le présent accord,
- Suivre avec assiduité les actions de formation et les démarches de recherche d'emploi,
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite,
- Informer la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes,
- Informer la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en mains propres de son embauche définitive ou de sa création/reprise d'entreprise et fournir les pièces justificatives afférentes,
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité et ne pas prétendre au bénéfice des prestations d'assurance chômage.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne respectent pas les engagements précités sont réputés avoir renoncé définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, la Société les met en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge ou par email avec accusé de réception. Cette lettre précise que, si le salarié devait ne pas donner suite à la mise en demeure sous 10

jours à réception du courrier, le congé de mobilité sera rompu.

Si à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, la Société notifiera au salarié la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

- **Fin du congé de mobilité**

Conformément à l'article L. 1237-18-4 du code du travail, la fin du congé de mobilité donne lieu à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Le congé de mobilité cesse :

- soit au terme initialement prévu par l'accord de rupture,
- soit, automatiquement, en cas d'embauche définitive par une entreprise extérieure (sauf cas de suspension du congé de mobilité),
- soit à la demande du salarié créateur d'entreprise ou repreneur d'entreprise,
- soit en cas de non-respect des engagements pris par le salarié dans le cadre de la convention qu'il a signée (entraînant ainsi la cessation du versement de l'allocation et la rupture effective et immédiate du contrat de travail),
- soit en cas d'abandon par le salarié de son projet.

La cessation du congé de mobilité dans les deux derniers cas est subordonnée à l'avis de la commission d'accompagnement opérationnel.

Si la date de fin de la formation longue suivie par le salarié est postérieure au terme fixé pour le congé de mobilité, elle est sans incidence sur la date de fin du congé de mobilité.

En tout état de cause, au terme du congé de mobilité, le contrat de travail est définitivement rompu d'un commun accord et la Société procède alors au versement des indemnités de rupture prévues à l'article 16.3 de la convention collective de la distribution directe.

Les droits à congés payés acquis à la date d'entrée en congé de mobilité non utilisés sont payés à la date de la rupture définitive du contrat de travail sous la forme d'indemnité compensatrice de congés payés calculée selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

- **Indemnité de rupture :**

La rupture du contrat de travail d'un commun accord intervient au terme du congé de mobilité et le salarié bénéficie uniquement de l'indemnité conventionnelle visée à l'article 2.8 de l'accord d'adaptation de la convention nationale d'entreprise au sein de MEDIAPOST SA (2005) qui prévoit :

- 25% de la moyenne des trois dernières rémunérations mensuelles perçues par l'intéressé ou de la moyenne de la rémunération perçue rapportée aux 12 derniers mois, par année complète de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 30% par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- L'indemnité est majorée de 10% pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Le salarié qui met fin de façon anticipée à son congé de mobilité en raison de la concrétisation anticipée de son projet bénéficie d'une majoration de l'indemnité de rupture d'une somme égale à 50% de l'allocation totale à laquelle il aurait pu prétendre entre la date de rupture effective du congé mobilité et la date de fin initialement prévue.

La concrétisation anticipée du projet s'entend par :

- Soit une embauche en contrat à durée indéterminée et dont la période d'essai est validée ;
- Soit un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire (intérim) d'une durée minimale de 6 mois ;
- Soit un commencement ou d'une poursuite d'activité en cas de création ou reprise d'entreprise.

Le salarié informe l'Entreprise dans les meilleurs délais de la concrétisation de son projet. La concrétisation du projet du salarié met fin au congé de mobilité.

- **Matériel de l'entreprise**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié devra restituer les équipements mis à sa disposition par l'entreprise.

- **Information du CSE sur la mise en œuvre du congé de mobilité**

Le dispositif fait l'objet d'une information au Comité Social et Economique. Cette information est inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité Social et Economique qui suit la mise en œuvre du présent accord.

#### **4. Accompagner les fins de carrières**

Bénéficiaires : tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord.

##### **a- L'accompagnement dans la préparation à la retraite**

Les DRH opérationnels des territoires apporteront un soutien aux salariés afin de les conseiller et les orienter dans les démarches à réaliser en vue de la liquidation de leurs droits à retraite.

##### **b- Le départ immédiat à la retraite**

###### **i. Bénéficiaires**

Sont éligibles au départ immédiat à la retraite ou à la fin de carrière, les salariés qui :

- peuvent liquider leur retraite au plus tard le trimestre suivant leur candidature au départ
- les salariés en en cumul emploi retraite qui souhaitent mettre fin à leur carrière ;
- ne sont pas en préavis de fin de contrat ;
- n'ont pas notifié leur démission ou leur départ à la retraite, à la date de conclusion du présent accord ;
- ne font pas l'objet d'une procédure de licenciement ;
- ne sont pas en cours de processus de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail.

###### **ii. Procédure de demande de départ immédiat à la retraite**

Les salariés doivent remplir le dossier de candidature au départ en joignant tout document de nature à justifier :

- soit les démarches entreprises auprès de la caisse de retraite pour la liquidation des droits à retraite (courrier adressé à la caisse de retraite demandant la liquidation des droits accompagné d'un justificatif d'âge et de trimestre cotisés, courrier de la caisse de retraite confirmant la date de liquidation des droits à retraite, ...)
- soit le statut de retraité déjà acquis pour les salariés en cumul emploi retraite

### **iii. L'accompagnement financier des départs immédiats en retraite**

#### **- Les salariés liquidant leurs droits à retraite**

L'indemnité de fin de carrière permet aux salariés qui n'ont pas encore fait valoir leurs droits à la retraite de bénéficier d'un montant forfaitaire à la date de leur départ à la retraite. L'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 18 de la convention collective de la Distribution directe sera portée à 250% de sa valeur initiale et d'une indemnité additionnelle de 1500€ (montant de l'indemnité de fin de carrière conventionnelle \* 2,5 + 1500€).

Cette mesure bénéficiera à tous, y compris les salariés n'ayant pas les 5 ans d'ancienneté requis conventionnellement.

A noter : Conformément aux dispositions législatives (loi Evin du 31 décembre 1989), les salariés liquidant leurs droits à retraite peuvent bénéficier du maintien de la complémentaire santé collective. Ils disposent de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail pour en demander le bénéfice.

#### **- Les salariés en situation de cumul emploi retraite**

Les salariés en situation de cumul emploi-retraite qui quittent l'entreprise pour profiter de leur retraite bénéficieront de l'équivalent de l'indemnité de fin de carrière à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas encore liquidé leurs droits à retraite portée à 225% et d'une indemnité additionnelle de 1500€, peu importe leur ancienneté (montant de l'indemnité de fin de carrière conventionnelle \* 2,25 + 1500€).

#### **c- Les salariés pouvant prétendre à un départ à la retraite sous 10 mois**

Bénéficiaires : tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord.

Les salariés qui atteindront les critères légaux pour un départ à la retraite au plus tard dans les 10 mois, soit 3,3 trimestres, suivants la date de mise en œuvre du projet de transfert de zone sur son site pourront bénéficier d'une dispense d'activité rémunérée jusqu'à atteindre les critères permettant la liquidation de leurs droits à retraite dans la limite de 10 mois.

Un relevé de carrière devra être joint au dossier de candidature du salarié afin de justifier de cette possibilité de départ à la retraite dans le délai imparti de maximum 10 mois et un engagement formel de départ à la retraite dès l'atteinte de l'âge légal requis.

Durant la période de dispense d'activité, ils percevront leur rémunération (calculée sur la rémunération mensuelle moyenne de base des 12 derniers mois) aux échéances habituelles de paie. Le salarié s'engage à réaliser les démarches auprès de la caisse de retraite pour liquider ses droits à retraite dès l'atteinte des critères légaux.

## 5- Les mesures complémentaires

Bénéficiaires : tous les salariés de la filière distribution visés par l'article I-2-b-iii du présent accord.

### a. Maintenir le bénéfice de la prime de fidélité

Les salariés ayant fait l'objet d'une mobilité dans le Groupe, hors du Groupe ou qui partent dans le cadre d'un accompagnement fin de carrière qui auraient dû percevoir la prime de fidélité prévue dans l'accord de 2005 d'adaptation de la convention nationale d'entreprise au sein de MEDIAPOST SA, peuvent la percevoir par anticipation alors même qu'ils ne sont plus salariés MEDIAPOST dès lors qu'ils remplissent les critères pour bénéficier de la prime d'ancienneté dans l'année civile en cours.

Cette mesure s'applique également aux salariés, quittant l'entreprise, qui cessent leur activité en liquidant leur droit à retraite ou en mettant fin à leur cumul emploi/retraite chez MEDIAPOST.

### b. Mesures relatives au compteur de modulation

Si le compteur de modulation du salarié est négatif au moment de son départ de l'entreprise, celle-ci ne tiendra pas compte des heures du salarié au moment de sa sortie, lors de l'établissement de son solde de tout compte.

### c. Mesures en faveur de la santé et la qualité de vie au travail

#### i. Détecter et prévenir les RPS / accompagner les situations

Les Médiapostiers sont accompagnés tout au long de la réalisation de leur projet de reconversion professionnelle, de l'expression de leur souhait jusqu'à la concrétisation de la solution retenue.

##### Par des acteurs internes :

- Les managers de proximité
- La filière RH de MEDIAPOST (DRHO, conseillère carrières, DGA RH), avec l'appui des autres acteurs RH du Groupe
- Les partenaires sociaux, informés tout au long du projet par des commissions d'accompagnement opérationnel

##### Par des acteurs externes :

- Des cabinets spécialisés en reconversion professionnelle ou en prise en charge des salariés rencontrant des difficultés sociales et/ou financières.

#### ii. Baromètre social

Afin de mesurer différentes conditions de travail et les besoins des mediapostiers, MEDIAPOST s'inscrit chaque année dans le dispositif de consultation du Groupe La Poste en partenariat avec IPSOS.

Chaque enquête donnera lieu à des plans d'actions, locaux et nationaux, qui seront déclinés auprès des Médiapostiers avant la prochaine édition du baromètre (3<sup>ème</sup> trimestre de chaque année).

#### iii. Identification et accompagnement des situations sensibles

Une attention spécifique est portée pour la détection, la prise en charge et l'accompagnement des salariés les plus fragiles.

⇒ Identifications des situations sensibles :

Situations identifiées par les organisations représentatives et/ou les managers

- Salariés âgés
- Salariés sensible : salarié reconnu travailleurs handicapé (RQTH), salarié en situation de fragilité personnelle (psychologique, familiale, financière...).
- Salariés de 59 ans et plus pour lesquels retrouver l'accompagnement reconversion professionnelle peut nécessiter plus de temps

⇒ Mesures :

➤ **Pour le salarié ayant fait l'objet d'une RQTH**

Le congé de mobilité des salariés en situation de handicap (RQTH) se trouve allongé d'1 mois afin de leur permettre de réaliser les projets de reconversion en adéquation avec leur état de santé.

➤ **Pour les salariés de 59 ans et plus**

Le congé mobilité se trouve allongé de 2 mois pour prendre en compte le temps supplémentaire dont ils peuvent avoir besoin pour concrétiser leur projet de reconversion professionnelle.

➤ **Mise en place de la subrogation**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'intégralité des salariés de l'entreprise bénéficieront de la subrogation en cas de maladie (seuls les arrêts à partir 1<sup>er</sup> janvier 2024 seront concernés).

Le principe de subrogation permet à l'employeur de percevoir les indemnités journalières à la place du salarié du régime général. Par ce dispositif, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire. Il n'est pas tenu d'attendre le versement des indemnités par l'Assurance Maladie et le complément de rémunération par l'entreprise. C'est l'entreprise qui gère le versement des indemnités journalières ainsi que l'indemnité complémentaire, en avançant le montant au salarié.

Cela permet au salarié de bénéficier de sa rémunération aux échéances habituelles de paie et de ne pas attendre le traitement administratif par l'Assurance Maladie des documents pour percevoir ces indemnités journalières.

### **III- Modalités de suivi et d'accompagnement de la mise en œuvre du dispositif**

#### **1. Objet de la commission d'accompagnement opérationnel**

Une commission d'accompagnement opérationnel sera mise en place afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des dispositifs mis en place par le présent accord.

#### **2. Composition et fonctionnement de la commission d'accompagnement opérationnel**

Elle aura pour principales missions :

- d'échanger en amont sur les potentiels dossiers à valider en commission d'accompagnement opérationnel ;
- d'évoquer les situations de blocage le cas échéant ;
- d'analyser et de procéder à l'examen et à la validation des candidatures des collaborateurs volontaires à un accompagnement prévu par le présent accord ;
- de procéder à la validation des mesures d'aides aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- de procéder à la validation des mesures d'aides à la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d'assurer plus largement un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord.

Cette instance composée de représentants de la DGA RH et de 2 représentants par organisations syndicales signataires (2 titulaires et 2 suppléants). Afin d'assurer un suivi assidu dans le temps, les organisations syndicales s'attacheront à identifier des représentants qui s'engagent à se rendre disponible autant que possible pour faciliter la continuité des échanges.

Cette commission se réunira au moins une fois par mois, pour étudier et valider les dossiers des salariés volontaires au départ.

Cette commission d'accompagnement disposera par ailleurs d'un budget de 25 000 € par an permettant d'abonder l'enveloppe de formation pour les salariés, engagés dans un congé de mobilité, dont le projet nécessiterait un engagement financier supplémentaire.

La commission d'accompagnement opérationnel aura également pour objet de déterminer les missions de nature pédagogique, informative ou encore de sensibilisation afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la mise en œuvre du présent accord.

Ces actions seront réalisées par des salariés de MEDIAPOST désignés en commission par les représentants des organisations syndicales membres de la commission.

Pour ce faire, elle sera dotée de moyens :

- 250h/semestre.
- Une enveloppe de 5000€/semestre pour couvrir les frais de déplacements (transports, restauration, hébergement) des personnes désignées afin qu'elles puissent réaliser les actions.

Les modalités de répartition des moyens décrits ci-dessus seront définies lors de la 1<sup>ère</sup> commission d'accompagnement opérationnel, par ses membres. Chaque délégation devra bénéficier de moyens équivalent (heures, budget) équivalent sur la durée de l'accord.

Chaque action fait l'objet d'un compte-rendu transmis aux membres de la commission d'accompagnement opérationnel.

Les heures non utilisées pourront faire l'objet d'un report sur le semestre suivant, sans pouvoir être reporté d'une année civile à l'autre.

## **IV- Dispositions finales**

### **a. Formalité de validation de l'accord et entrée en vigueur**

La ratification de cet accord ne vaut pas acceptation de la stratégie de l'entreprise par les représentants du personnel.

Après signature, le présent accord sera adressé pour validation à la DREETS.

Son entrée en vigueur sera subordonnée soit à la décision explicite de validation de la DREETS, soit à son absence de réponse au-delà d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord.

Dans l'hypothèse d'une absence de réponse de la DREETS, la Direction transmettra au comité social et économique central et aux délégués syndicaux centraux signataires une copie de la demande de validation, ainsi que son accusé de réception.

En outre, la décision de validation fera l'objet d'un affichage afin d'en informer les salariés, conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-4 du code du travail.

### **b. Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

### **c. Suivi de l'accord**

Une commission de suivi de l'accord composée de 2 membres par organisation syndicale signataire est chargée d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent accord à partir d'un bilan dédié.

Cette commission se réunit une fois par an dans les trois mois de la date d'anniversaire du présent accord afin de faire un bilan de son application, proposer des actions correctrices et ou enrichir les dispositifs mis en œuvre.

### **d. Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail. La révision pourra intervenir à tout moment à la demande de l'une des parties signataires qui indiquera dans la demande de révision, le ou les articles à réviser.

Cette demande sera faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacun des signataires.

### **e. Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé, dans les formes et délais légaux, en deux exemplaires dont une version électronique à la DREETS.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Il sera également déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des

pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie signataire.

Il sera affiché sur les tableaux réservés à l'information du personnel et tenu à la disposition des salariés. Le comité social et économique central sera également informé du contenu du présent accord à compter de sa signature par les parties.

Enfin, le présent accord devra faire l'objet d'une publication en ligne, sans mentionner les noms et prénoms des signataires, conformément à l'article R. 2231-1 du Code du travail.

Fait à Montrouge, le 31 juillet 2023

Pour MEDIAPOST

Monsieur

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour FO,

## Annexe 1

### **LA BSCC S'ENGAGE ENVERS LES SALARIES DE MEDIAPOST**

*Pour faire face au choc des volumes qui met le modèle économique de la distribution de l'imprimé publicitaire en divergence, Mediapost va notamment augmenter les volumes d'imprimés publicitaires confiés à la BSCC.*

*Dans ce contexte, la BSCC fait de l'accompagnement des salariés affectés à l'activité de distribution des IP au sein de Mediapost une priorité.*

*Ainsi, et pour contribuer à la mise en œuvre de l'accord de Gestion de l'emploi et des parcours professionnels conclu au sein de Mediapost elle s'engage à proposer à chacun des salariés impactés qui le souhaiterait un emploi en CDI au sein de La Poste.*

Cet engagement se décline autour de 5 axes :

#### **I / Augmenter la visibilité des offres d'emploi du Groupe La Poste**

- Les EMRG organiseront des forums emplois locaux en présentiel ou en webinaire pour présenter leurs missions ainsi que les offres d'emploi disponibles à date au sein du Groupe La Poste.
- Tout salarié de Mediapost qui le souhaite pourra bénéficier d'un accompagnement individuel par les conseillers des EMRG.

#### **II / Permettre la découverte des métiers de La Poste**

- Les salariés de Mediapost bénéficieront d'un dispositif de communication ayant vocation à les informer largement sur les métiers de la BSCC (vidéos témoignages / flyer).
- Des stages d'immersion pouvant aller jusqu'à 2 semaines pourront être organisés.
- Une présentation des conditions (mutuelle, primes...) sera effectuée à tout salarié de Mediapost souhaitant rejoindre La Poste en CDI.

#### **III/ Formaliser la mobilité**

- La mobilité sera mise en œuvre et formalisée au travers d'une convention de mobilité tripartite conclue à l'issue de la visite médicale et de la réalisation de l'éventuel parcours d'habilitation.
- Le contrat de travail conclu par ailleurs entre La Poste et le salarié concerné sera annexé à cette convention de mobilité.

#### **IV / Assurer un dispositif d'accueil renforcé**

- Le dispositif d'intégration : Bienvenue à La Poste sera mis en place et un parcours de prise de poste sera organisé.
- Un parrain sera identifié dans chaque établissement d'accueil.
- Un échange régulier entre le nouvel arrivant et le/la RRH de l'établissement d'accueil sera organisé et aura pour objectif de suivre sa bonne intégration durant les 3 premiers mois, puis d'en faire le bilan à 6 mois, notamment en termes de formation.

#### **V / Poser des garanties concrètes**

- De même que pour les postiers concernés par des projets d'évolution des organisations de travail, la priorité sera également donnée aux candidatures des salariés de Mediapost impactés pour pourvoir les postes disponibles en CDI à La BSCC.
- Les demandes de maintien de durée de temps de travail à temps partiel contractualisée avec Mediapost seront étudiées avec la plus grande attention par les établissements d'accueil, le travail à temps plein restant par ailleurs une priorité pour la BSCC.

L'ensemble des engagements précités s'appliqueront également aux encadrants de Mediapost impactés.

A Paris, le 23 juillet 2023  
Directeur des Ressources Humaines  
Branche Services-Courrier-Colis de La Poste

