

**DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNE  
LA POSTE**

**CDSP CLOTURE PROJET TERRAIN  
EVOLUTION DU RESEAU**

**25 Avril 2008**

## Préambule

3 CDSP, entre 2003 et 2004, ont constitué le socle du projet TERRAIN prévoyant un déploiement à partir de 2005 et jusqu'en 2007 à partir de normes relatives :

- à la portée managériale
- aux distances entre points de contact
- au management commercial.

Aujourd'hui, les TERRAINS sont une réalité. Le réseau est passé de 13 700 bureaux de poste en janvier 2005 à 4580 TERRAINS fin mars 2008 en maintenant le nombre de points de contact.

Cette réussite a été possible grâce à la mobilisation de tous les acteurs notamment les DET dont l'implication et l'action ont permis la réalisation de cette importante évolution du réseau dans un esprit de concertation avec les personnels, leurs représentants et les autorités locales.

Le projet TERRAIN étant aujourd'hui terminé, les évolutions à venir de nos TERRAINS correspondent à des adaptations nécessitées par la recherche permanente et indispensable d'une plus grande performance de nos organisations au service de nos clients

C'est la raison pour laquelle le présent dossier, qui est en premier lieu un dossier de clôture des CDSP de 2003 et 2004, a pour seconde fonction de poser des principes, applicables à tous et partout, qui doivent être respectés dans la mise en œuvre des futures évolutions des TERRAINS.

L'objectif n'est donc pas de substituer de nouvelles normes aux anciennes. Il est de fournir un corps de principes que les DELP s'engagent à suivre. En effet, ce sont les DELP qui, proches de la réalité du terrain, ont le pouvoir de décider des évolutions nécessaires à mettre en œuvre dans le territoire dont ils ont la charge.

Les DELP s'appuient sur les DET qui, chevilles ouvrières des réorganisations, doivent être davantage associés, pas seulement à la phase de mise en œuvre, mais aussi à la phase préalable d'analyse et de construction des scénarii à mettre en place.

Le présent dossier doit donc être aussi regardé comme le point de départ d'une construction portant sur le métier de DET, sa nature, les conditions de son exercice et de sa reconnaissance. Cela signifie que l'Enseigne, au-delà de cette CDSP, marque sa volonté de mettre le métier de DET au cœur de ses préoccupations premières.

## - I - Le cadre d'évolution du réseau des TERRAINS

Par évolution du réseau des TERRAINS, on entend les réorganisations modifiant la nature des bureaux constituant le TERRAIN (transformation de statut d'un point de contact) et toute réorganisation modifiant le cadre d'organisation ou l'organisation du travail au sein du TERRAIN.

### 1 – Principes d'organisation des Terrains

Les principes suivants s'appliqueront aux évolutions des TERRAINS à venir :

- **Portée managériale** : Le nombre de points de contact d'un TERRAIN doit permettre un management efficace de l'entité par le Directeur d'Etablissement. De ce fait, le nombre de points de contact doit être limité. Pour apprécier la portée managériale du TERRAIN il convient de tenir compte de la nature, de la taille, du nombre et des distances géographiques des points de contact constituant le TERRAIN. Le DELP doit garantir à travers les choix d'organisation une possibilité réelle de management de tous les points de contact par le DET.

- **Proximité géographique** : La taille du TERRAIN, les distances entre le bureau centre et les différents points de contact doivent permettre une réelle unité de travail sur les différents points de contact. Il est réaffirmé que l'objectif n'est pas que chaque agent soit amené à travailler sur tous les points de contact du TERRAIN. Néanmoins, l'organisation du travail nécessite que certaines positions de travail soient, de manière récurrente, réparties sur différents points de contact, de même que l'organisation des remplacements nécessite que des personnes du TERRAIN puissent ponctuellement travailler sur les différents bureaux du TERRAIN. De ce fait, le DELP veillera à ce que les distances géographiques au sein du TERRAIN n'engendrent pas une contrainte de mobilité excessive pour le personnel et pour le DET.

- **Le pilotage de la ligne conseil bancaire** : L'organisation doit favoriser le management de la ligne commerciale bancaire par le directeur d'Etablissement. L'organisation optimale sur ce point situe de 3 à 6 le nombre de vendeurs généralistes bancaires d'un Terrain. C'est la cible que devra rechercher dans la mesure du possible le DELP. Cela ne remet pas en cause la possibilité d'avoir par exception des TERRAINS, en nombre limité, qui se situent en deçà ou au-delà de cette fourchette.

### 2 – Principes de conduite des projets d'organisation :

#### 2 – 1 Modalités de conduite d'un projet de changement de l'organisation

La conduite du projet se déroule par phases qui sont cadencées par des séquences d'information, de concertation et de communication tant en interne et qu'en externe.

La démarche de conduite du changement associe le personnel du ou des TERRAINS concernés et les organisations professionnelles.

La concertation avec les partenaires sociaux est permanente, elle s'inscrit dans les dispositifs du dialogue social local (CDSP, CHSCT, CTP).

Ce dialogue prend la forme de rencontres d'information, de concertation ou de négociation avec les partenaires sociaux en fonction des phases de déploiement du projet. Les étapes et surtout l'esprit d'un véritable dialogue social doivent être respectés dans la mise en œuvre des projets locaux.

En outre, il est primordial que des rencontres régulières (2 fois par an au minimum) aient lieu entre le DELP et les organisations professionnelles de son territoire, afin de mener une concertation permanente sur les conditions générales d'organisation et d'évolution des TERRAIN.

Un CHSCT et un CTP, précédés de bilatérales, sont réunis à l'issue de la phase d'élaboration et de formalisation du cadre de fonctionnement (à noter que Les transformations de bureaux en APC/RPC doivent également faire l'objet d'un passage en CTP).

Au-delà de l'observation de chacune de ces étapes formalisées du dialogue social, une attitude permanente de respect mutuel, d'échange et de confiance entre partenaires sociaux est de nature à prévenir et à traiter sans tarder les difficultés évoquées.

## 2 - 2 Accompagnement des personnes concernées par la réorganisation :

Le DELP est responsable de l'accompagnement des personnels de son NOD et doit veiller à la prise en compte de l'impact pour les personnels dans les choix d'organisation qui sont faits.

L'annexe à la présente CDSP expose le dispositif d'accompagnement applicable aux réorganisations des TERRAINS intervenant à compter de cette CDSP.

Ces mesures sont directement inspirées de celles mises en œuvre pour le projet de création des TERRAINS et garantissent notamment aux DET dont le poste serait supprimé le maintien transitoire de certains avantages liés à leur fonction.

### - **II - Les évolutions du métier de DET**

Un certain nombre d'actions très concrètes ont d'ores et déjà vu le jour, parmi les plus marquantes on peut citer :

- Refonte et mise à disposition d'une nouvelle formation des DET
- Mise en place du « Welcome pack »

- Mise en place de responsables clients
- Réalisation et fourniture de fiches outils
- Généralisation de la feuille de route à tous les DET
- ...

Pour autant, les spécificités du métier induites par la mise en place des organisations TERRAIN, l'exigence croissante de professionnalisme, la responsabilisation des DET dans la gestion de carrière de leurs collaborateurs nécessitent de poursuivre la reconnaissance et la valorisation de ce métier.

Les évolutions d'organisation concertées et définies au niveau local par les DELP permettront de poser les bases d'une évolution du métier de DET. Celle-ci fera l'objet d'un travail de concertation avec les organisations professionnelles.

Les dispositions suivantes seront d'ores et déjà mises en œuvre :

- La structure fonctionnelle des établissements TERRAIN sera revue. Le nombre de DET2 et de DET 1 sera significativement augmenté. Les critères de détermination du classement des TERRAINS seront retravaillés. Un critère relatif aux spécificités du TERRAIN sera créé. Il sera laissé à l'appréciation du DELP et lui donnera la possibilité de tenir compte des projets, enjeux et difficultés non pris en compte dans les critères quantitatifs, pour peser le TERRAIN.
- Un plan de déploiement de véhicules de service dans les TERRAINS sera engagé. Le déploiement, laissé à l'initiative des DELP, priorisera les TERRAINS multisites les plus importants en terme de déplacements entre le bureau centre et les autres points de contact. Il permettra de doter rapidement d'un véhicule de service les TERRAINS ayant 4 bureaux rattachés et plus.
- Tous les DET seront équipés pour fin 2009 d'un micro-ordinateur portable de manière à faciliter l'exercice de leur métier dans le cadre d'une fonction nécessitant des déplacements réguliers.
- L'organisation et les missions de l'encadrement dans les TERRAINS seront revues. Dans tous les établissements où au moins un poste d'encadrant intermédiaire est implanté, un adjoint au DET sera clairement identifié. Il aura notamment la responsabilité du management de l'activité Guichet et de la qualité de l'accueil des clients.
- Les actions engagées seront poursuivies et des actions nouvelles seront menées afin de faciliter au quotidien l'exercice de ses missions par le DET. Cela passera notamment par l'amélioration et la simplification des outils de gestion, l'automatisation et la dématérialisation de procédures, en particulier dans le domaine RH, une présence plus appuyée de la filière RH auprès d'eux, en soutien de leurs actes de management et de gestion de carrière.

ANNEXE

**CDSP CLOTURE PROJET TERRAIN  
DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT  
EVOLUTION DU RESEAU**

# EVOLUTION DU RESEAU : LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

## 1 Les mesures d'accompagnement pour les agents

---

Le dispositif d'accompagnement a pour objet de préciser les engagements de La Direction Générale de l'Enseigne La Poste à l'égard des différentes catégories de personnels concernées par l'évolution du réseau des bureaux de Poste.

### 1.1 Les personnels concernés

Les agents dont le poste de travail est supprimé et/ou dont la localisation géographique entraîne un allongement de la durée du trajet domicile/travail (au minimum de 5 kilomètres ou de 10 minutes), bénéficient des dispositifs d'accompagnement décrits ci-dessous.

La liste des postes et des agents concernés est établie par le Directeur de l'Enseigne La Poste, au rythme de l'évolution du réseau. Les agents concernés sont informés individuellement avant la tenue du CTP, puis par l'émission du relevé de décision officialisant la nouvelle organisation.

### 1.2 Les labellisations

Les personnels dont le poste est directement impacté par la réorganisation des TERRAIN bénéficient d'une labellisation individuelle.

Sont concernés :

- les DET dont le poste est supprimé,
- les agents et encadrants dont le poste est supprimé ou fortement modifié,
- les agents et encadrants qui, dans la nouvelle organisation, subissent un allongement de la durée du trajet domicile / travail au minimum de 5 kilomètres ou de 10 minutes.

La durée de labellisation est d'un an à compter de la tenue du CTP local actant de la nouvelle organisation.

### 1.3 Les offres de postes

Deux offres de poste devront être faites aux personnes labellisées. Elles devront respecter dans la mesure du possible le niveau de fonction détenu par l'agent ainsi que ses compétences et aspirations. Ces postes devront se situer à une distance maximale de 30 kilomètres du lieu d'affectation d'origine ou du domicile pour les agents des classes I à III, dans le périmètre de la Direction Exécutive pour les cadres supérieurs, ou dans les limites de la clause de mobilité contractuelle quand elle existe au contrat d'un salarié.

Il sera recherché en priorité des postes correspondant aux souhaits géographiques et/ou fonctionnels des personnels impactés.

Lorsque l'agent le souhaite, l'offre de poste pourra bien entendu être élargie au-delà de 30 km.

Après le refus de deux postes remplissant les conditions précitées, l'agent pourra être nommé sur décision du directeur du NOD (du DEX pour les cadres supérieurs), après avis de la CAP/CCP compétente, sur un troisième poste.

La communication des offres de postes sera effectuée par le pôle GBE de la PASL et les Gestionnaires de Carrière pour les cadres supérieurs.

Les cas d'inaptitude identifiés et reconnus (avis d'inaptitude fourni par les médecins de prévention, C3R, COTOREP), devront être communiqués aux conseillers mobilité et seront pris en compte avant la formulation de la première proposition de poste, afin de définir ou d'aménager un poste de travail compatible avec la situation de l'agent.

## **1.4 L'accompagnement des personnels labellisés**

La réorientation des personnels passe par le réseau des professionnels de la mobilité et de la gestion de carrière (Conseillers mobilité, Gestionnaires de Bassins d'emploi, Gestionnaires des cadres supérieurs, Conseillers en Développement Professionnel).

En positionnant ainsi les spécialistes de la mobilité au cœur du dispositif d'accompagnement, La Poste garantit la cohérence entre les besoins de l'entreprise et les aspirations individuelles des personnes concernées.

Chaque personne à reclasser sera reçue en entretien par son responsable hiérarchique qui fera appel si besoin au Conseiller Mobilité ou au Gestionnaire de CS selon le niveau de fonction occupé. Ce rendez-vous sera destiné à faire un examen du profil de l'agent et à recueillir ses souhaits d'évolution au sein de La Poste.

Au cours de cet entretien, les personnes labellisées seront informées par leur interlocuteur Mobilité de l'ensemble du dispositif d'accompagnement social prévu par La Poste dans le cadre de l'évolution du réseau postal, ainsi que l'ensemble des conditions financières qu'impliqueront les différentes situations.

Toutes les propositions devront être écrites, et seront assorties d'un délai de réflexion de deux semaines si ces propositions concernent le département géographique du poste d'origine et de trois semaines si ces propositions relèvent d'un autre département. La non réponse à l'issue du délai sera considérée comme un refus du poste proposé.

## **1.5 La formation des agents réorientés**

Chaque agent concerné par une réorientation bénéficie d'un parcours individualisé de développement de ses compétences. Le plan d'action individuel de développement des compétences est contractualisé avec le responsable hiérarchique, à partir des choix d'évolution exprimés lors des entretiens et des solutions trouvées, le cas échéant, avec le conseiller mobilité.

Tous les agents labellisés qui occuperont une nouvelle fonction au sein de La Poste bénéficieront d'un plan de développement individuel, construit en collaboration avec le nouveau manager, et qui permettra une montée en compétences progressive sur le nouveau poste.

Pour toutes ces formations professionnelles, les dispositions en vigueur à La Poste relatives à l'indemnisation des frais s'appliquent. Elles prévoient la possibilité, sur demande de l'agent, d'une avance autorisée sur frais de mission.

## **1.6 Les projets professionnels à l'externe**

Les personnels **qui en émettent le souhait** pourront être accompagnés dans leur projet de mobilité :

- vers l'une des trois fonctions publiques (d'Etat, Territoriale, Hospitalière),
- dans le cadre de la reprise ou la création d'entreprise.

La mobilité externe s'appuie **sur un strict principe de volontariat de l'agent.**

Dans le cadre d'une mobilité vers les fonctions publiques, ce sont les dispositifs d'accompagnement en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 qui s'appliquent :

- processus en trois phases (quatre mois de stage, huit mois de mise à disposition, puis intégration),
- parcours de formation personnalisé (en phase de pré recrutement et après le recrutement),

Dans le cadre d'un projet de reprise ou de création d'entreprise, les personnels pourront s'appuyer sur l'expertise et l'accompagnement de l'ACE (Appui à la Création d'Entreprise).

## **1.7 La prise en charge du permis de conduire**

En complément de ces indemnités, à partir du moment où le changement de poste entraîne un allongement de trajet de plus de 11 kilomètres, ou si le nouveau site n'est pas desservi par les transports en commun, ou encore si les horaires de l'agent réorienté ne lui permettent pas d'utiliser les transports en communs, et si, de ce fait, il se voit dans l'obligation de passer le permis de conduire, une aide spécifique pourra lui être accordée. Dans ce cas, une indemnité plafonnée à 1 000 € sera versée sur présentation de la facture acquittée.

## **1.8 Le traitement des cas particuliers**

### **▪ Agents éloignés du service**

Les agents fonctionnaires ou salariés qui sont ou qui seront éloignés du service pendant la durée de labellisation, bénéficient des présentes mesures à leur retour.

Ainsi, le conseiller mobilité ou le gestionnaire de cadres supérieurs devra indiquer à ces agents que leur poste est supprimé et faire connaître l'ensemble du dispositif de réorientation. Si cela est possible, un entretien devra être organisé pour une explication détaillée de l'ensemble des mesures prévues.

### **▪ Autres cas particuliers**

Les personnes présentant une inaptitude devront faire l'objet d'un examen attentif aux fins d'adaptation de leur poste de travail.

Un examen de ces situations particulières sera fait en commission de suivi de DTELP.

## **1.9 La gestion des situations transitoires**

Aucun agent ne doit rester sans activité professionnelle. Si un délai d'attente s'avérait nécessaire avant une réorientation ou un départ (départ à la retraite proche), l'agent peut se voir confier, à titre transitoire, pour une période déterminée (de trois ans maximum) des missions, en fonction des besoins, de ses aspirations et de ses compétences.

Dans l'attente d'une réorientation, cette expérience est mise à profit pour l'agent, en lui permettant de se préparer à accéder à une fonction de niveau supérieur, par le suivi de modules de formation complémentaires et par des accompagnements individuels (GC Pro, guichetier animateur,...).

Durant cette période transitoire, l'agent peut interrompre sa mission si une opportunité de départ ou d'affectation définitive se présente. La réorientation conserve la priorité. Ces situations transitoires feront l'objet d'un suivi régulier en CDSP locale.

## 2 L'accompagnement financier

Les agents visés par la labellisation individuelle peuvent bénéficier des mesures décrites ci-dessous. Les agents fonctionnaires ou salariés à durée indéterminée, en fonction sur des postes directement impactés sont concernés par les mesures indemnitaires. Pour les personnels de groupe A, c'est le dispositif d'accompagnement financier décrit dans le BRH 61 du 27 décembre 2006 qui s'applique.

### 2.1 L'indemnité de mobilité fonctionnelle

L'indemnité de mobilité fonctionnelle est versée aux personnels qui n'évolueraient pas en promotion dans le cadre des différents dispositifs mis en place, et qui se trouveraient alors réorientés vers un poste de même niveau.

Les intéressés doivent avoir une ancienneté d'un an à La Poste. Tout changement de fonction intervenant ultérieurement pour convenances personnelles ne pourra ouvrir droit à indemnisation. Dans le cas d'un couple d'agents (mariés, vivant en concubinage ou pacsés), dont les deux membres sont concernés par une labellisation, chaque agent peut bénéficier de l'indemnité de mobilité fonctionnelle.

Les montants d'indemnités (cf. maximum indiqué ci-après) sont négociés en tenant compte de l'effort d'adaptation à fournir et des spécificités locales. Lorsque l'agent se réoriente vers un poste en ZUS ou vers certains postes difficiles à combler, les montants peuvent être majorés au maximum de 10%.

Fonction d'origine	Exemple de réorientations	Fourchette négociable localement
DET III.1.	Encadrant de proximité III.1 Superviseur en CRC III.1	0 à 1 500 euros 0 à 1500 euros
DET III.2	Responsable Clients III.2 COCLI III.2	0 à 1500 euros 0 à 1500 euros
DET III.3	Responsable Clients III.3	0 à 1500 euros
Guichetier II.1 / II.2	Téléconseiller II-1 / II-2 en CRC	0 à 1500 euros

Ces montants seront déterminés par le responsable du NOD et sont valables pour l'ensemble du personnel labellisé.

### 2.2 L'indemnité de mobilité géographique

Les montants de l'indemnité de mobilité géographique **sans changement de domicile familial et avec allongement trajet domicile - travail** sont négociés localement dans le respect des fourchettes suivantes :

Allongement du trajet, aller ou retour, domicile - travail	Montant
> ou = à 5 km ou 10 mn et < 10 km ou 15 mn	200 à 300 €
> ou = à 10 km ou 15 mn et < 15 km ou 30 mn	300 à 700 €
> ou = à 15 km ou 30 mn et < 30 km et 45 mn	700 à 2 000 €
> ou = à 30 km ou 45 mn	2 000 à 3 000 €

Les montants de l'indemnité de mobilité géographique **avec changement de domicile familial**, attribuables lorsque la nouvelle affectation est distante d'au moins 50 km sont fixés comme suit :

- 5 000 € auxquels s'ajoutent 1 000 € par enfant à charge, dans la limite de 10 000 € ;

- Prise en charge du déménagement sur présentation de 3 devis et une facture acquittée selon les plafonds de remboursement précisés dans le BRH 83 de 2004 ;
- Indemnités spécifiques de 7 000 € maximum sur présentation de factures pour les dépenses liées au nouveau logement : frais de notaire, frais d'agence, double loyer pendant 6 mois, différentiel de loyer pendant 6 mois, travaux de mise aux normes du nouveau domicile... ;
- Indemnités pour perte d'emploi du conjoint (congé sabbatique de 11 mois minimum ou démission pour suivre son conjoint) : 1 750 € par trimestre plafonnés à 7 000 € (soit une année maximum) telle qu'elle est prévue dans le BRH 10 de 2002 ;
- En cas de perte définitive d'emploi du conjoint, ce dernier pourra opter pour un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi avec un cabinet d'outplacement, financé par La Poste à hauteur de 4 000 € HT (formations comprises). *Dans ce cas, il ne pourra opter pour la compensation financière prévue au paragraphe précédent;*

Ces montants seront déterminés par le responsable du NOD et sont valables pour l'ensemble du personnel labellisé.

### **2.3 Indemnité pour le comblement d'un poste en zone déficitaire**

En conformité avec le dispositif de mobilité en vigueur au sein de l'Enseigne, les personnels labellisés qui prennent un poste qualifié en **zone déficitaire** <sup>(1)</sup>, bénéficient d'une indemnité spécifique d'incitation à la mobilité s'élevant à **5 000 €**.

Ce dispositif s'applique uniquement **au personnel des classes I à III**.

---

<sup>(1)</sup> Zone géographique validée nationalement, qui rencontre de manière chronique un manque de ressources pour certaines fonctions.

### 3 Les dispositifs spécifiques pour les DET

#### 3.1 Les mesures liées aux avantages de la fonction de chef d'établissement

Les Directeurs d'Etablissement dont le poste est supprimé à l'occasion de l'évolution du réseau et qui effectuent une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, peuvent continuer à bénéficier d'avantages à condition qu'ils en bénéficient déjà, dans les conditions suivantes :

- S'ils choisissent un autre poste de Directeurs d'Etablissement, dans le cadre d'une mobilité géographique, ils bénéficient de l'IMSL ou du logement de fonction dans le cadre des règles en vigueur précisées dans le BRH 7 du 30 janvier 2001.
- S'ils quittent le métier de Directeur d'Etablissement (soit en restant dans le même établissement, soit en optant pour une mobilité géographique), ils continuent à percevoir l'IMSL s'ils ne l'ont pas perçue intégralement sur la durée restant à courir (cf. BRH 7 du 30 janvier 2001) ou, s'ils le souhaitent, peuvent bénéficier à titre gratuit, du logement lié à leur fonction actuelle, pendant une durée de deux ans.
- Si le logement doit être récupéré par le propriétaire, le chef d'établissement qui l'occupait, peut bénéficier d'une indemnité équivalente à l'IMSL pour la durée restant à courir jusqu'au terme des deux ans.

Les chefs d'établissement de classe IV s'intègrent dans le dispositif d'accompagnement de la mobilité ou de la promotion des cadres supérieurs décrit dans le BRH 61 du 2 juillet 2004.

DET évoluant :	DANS LA FILIERE DET			DANS UNE AUTRE FILIERE
	MOBILITE		PROMOTION	Mobilité ou promotion
	Dans le département	Extra-départementale	intra ou extra département	
Agent ayant un logement de fonction	prend le nouveau logement ou conserve l'ancien à titre gratuit pendant 2 ans et moyennant loyer ensuite. En cas de reprise du logement par le propriétaire -> IMSL pendant 2 ans	Prend le nouveau logement ou perçoit l'IMSL à partir de la date de mutation	Prend le nouveau logement. Si pas possible, peut conserver l'ancien	Maintien dans le logement pour 2 ans maximum sauf s'il bénéficie d'un nouveau logement (au Courrier par ex)
Agent percevant l'IMSL	conserve l'IMSL jusqu'à la dernière fraction (et au minimum 2 ans si droit inférieur ou éteint)		Conserve l'ancienne IMSL jusqu'à la promotion. Démarre une nouvelle IMSL à la date de promotion	conserve l'IMSL jusqu'à la dernière fraction

#### 3.2 Des mesures d'âge pour les DET

Les DET peuvent également bénéficier des mesures d'âge en vigueur à La Direction Générale de l'Enseigne La Poste au moment de leur labellisation.

## **4 Accompagnement des déplacements professionnels au sein des TERRAIN**

---

Les principes sont les suivants :

- Le principe fondamental est de limiter les déplacements « récurrents » inscrits au RI, tout en réaffirmant la possibilité que chaque agent, notamment pour des remplacements, puisse être amené à travailler dans chacun des points de contact du TERRAIN.
- Si les déplacements d'un agent sont prévus au RI de manière permanente et régulière et portent sur des journées complètes (trajet domicile travail), ces déplacements à l'intérieur du TERRAIN, sont considérés comme des trajets personnels. Dans ce cas, si cette nouvelle situation de travail de l'agent entraîne un allongement domicile travail, celui-ci est indemnisé à travers une indemnité de mobilité géographique, payée en une seule fois et représentant l'équivalent des déplacements (allongement) remboursés au tarif IK sur une période de 18 mois. De cette manière, la contrainte spécifique à chaque agent est prise en compte.
- A l'inverse, les déplacements non prévus au RI, les déplacements exceptionnels entre bureaux (remplacement d'un agent, mission...) sont indemnisés au coup par coup.
- Les déplacements entre deux points de contact à l'intérieur de la même journée sont indemnisés.
- Les agents de remplacement mutualisés (donc EAR) bénéficient du régime afférent de prise en charge des frais de déplacement.