



Accord social relatif à la valorisation des métiers comptables, des parcours professionnels et des conditions de travail

DIRECTION NATIONALE COMPTABLE

Joy

MA

FB 35

Accord Social 2019 DNC

Page 1/75





Sommaire

		1
1.		
2.		
3.		
	3.1 Principes généraux de la GPEC	
	3.2 Application à la DNC	
	3.3 Evolution des métiers et des fonctions comptables	
	3.4 Parcours professionnels	
	3.5 Parcours promotionnels	
	3.6 Conditions d'accès au parcours fonctionnel	
	3.7 Plan de promotions proposé	
4		
	4.1 Principe d'organisation	
	4.2 Conséquences de l'adaptation des fonctions	24
	4.3 Les étapes de déploiement de la nouvelle organisation	
5	La formation une priorité	
	5.1 Des moyens dédiés	
	5.2 Une offre complète	
	5.3 Formation des nouveaux arrivants	28
	5.4 Formation des tuteurs	29
	5.5 Parcours qualifiant des deux postes de technicien comptable référent III.1	29
	5.6 Nouveau parcours qualifiant pour le poste de technicien de production comptable II.3	29
	5.7 Formation des managers du III.2 au groupe A	30
6	6. Accompagnement des collaborateurs des sites non pérennes	
	6.1 Principe de fermeture	3
	6.2 Dates	
	6.3 Accompagnement	
7	7. Accompagnement des collaborateurs en site pérenne	34
	7.1 Nature des impacts et de l'accompagnement en sites pérennes	
	7.2 Postes peu affectés par la transformation : classe 2, techniciens spécialisés ou certain spécialisés	s cadres
	7.3 Postes de managers avec nouvelle dénomination	37
	7.4 Postes de cadres spécialisés concernés car transformés	
	7.5 Postes de managers comptables impactés car postes supprimés	









8.	Un dispositif structuré et personnalisé de transmission des savoirs 40	et des expertises
8.1	l Un enjeu majeur	40
8.2	2 Dispositif DNC	41
9.	Prise en compte du handicap	42
10.	Reconnaissance financière affirmée	44
10.	.1 Dispositions communes	44
10.	.2 Dispositions spécifiques à l'accord de la DNC	44
11.	Qualité de vie au travail	47
11.1	l Déploiement SMSST	47
11.2	2 Déploiement ParlonZen/Espace de discussion sur le travail	48
11.3	3 Régimes de travail	49
]].∠	4 Télétravail	53
12.	Pilotage de l'accord	54
12.1	1 Suivi de l'accord	54
12.2	2 Indicateurs de l'accord	54
13.	Clauses finales	55
13.1	1 Durée de l'accord	55
13.2	2 Révision de l'accord	55
13.3	3 Modalités de dépôt de l'accord	55
14.	Signataires de l'accord	56
15.	Documents annexés	57
An	nexe 1	58
Foi	rmulaire de recueil de souhaits « changement de site »	58
An	nexe 2	59
Foi	rmulaire de recueil de souhaits « changement cycle comptable »	59
An	nexe 3	59
For	rmulaire de recueil de souhaits « cadres – changement de poste »	59
An	nexe 4	60
Acc	compagnement projets immobiliers	60
An	nexe 5	65
An	nexe 5.1 : Répartition des agents de la DNC par fonction et par site	65
	nexe 5	
	nexe 5.2 : Répartition des agents de la DNC par site et par fonction	
An	nexe 6	75
Fic	ches métiers et fiches fonctions	75



MA

FB





1. Préambule de l'accord

À l'horizon 2020, La Poste a pour ambition de devenir la plus grande entreprise des services de proximité humaine, ancrée dans les territoires, pour mieux servir et répondre aux besoins actuels et futurs de chacun de ses clients, consolider la performance et offrir un avenir à chaque postier.

L'exigence de simplicité, de rapidité, d'accessibilité et d'efficience que le client formule se propage à l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

Le numérique par la rapidité d'accès à l'information, la capacité de traiter un grand nombre de données en un temps limité, la simplification des usages et des process, transforme ou va transformer les fonctions supports.

Cette ambition est portée par la dynamique de la transformation des fonctions supports organisées dans le cadre du projet Servir Le Développement.

À travers le projet SLD, les filières support ont pour ambition d'anticiper les évolutions du monde numérique et les besoins des clients, de travailler autrement et de mieux travailler ensemble, d'acquérir les compétences de demain pour développer de nouvelles expertises fondées sur les meilleures pratiques, de partager ces expertises et mieux s'organiser pour innover davantage, enfin, d'améliorer le bon fonctionnement de l'entreprise en recherchant les organisations les plus adaptées.

La Poste a ainsi signé le 19 juillet 2017 un accord social majoritaire sur l'avenir des Métiers Supports pour les années 2017 à 2020. Il vient compléter les mesures de l'accord "un avenir pour chaque postier", signé en 2015.

Le Groupe La Poste a pris l'engagement d'accompagner chaque postier(ière) dans cette transformation et de donner à chacun la possibilité d'en être acteur et bénéficiaire.

La filière Comptabilité est pleinement intégrée à la dynamique du "Projet Servir Le Développement" pour aborder quatre enjeux :

- Accompagner comptablement la transformation de La Poste vers ses nouvelles activités et ses nouveaux marchés,
- Réinventer le lien avec les acteurs de la Poste qui sont en interaction avec nous dans une fonction d'appui/soutien et de conseil,
- Adapter notre métier aux nouvelles technologies : robotisation, digitalisation, intelligence artificielle,
- Répondre aux attentes de l'entreprise et de ses actionnaires en matière de conformité ou de transparence.

MA PB

Accord Social 2019 DNC Page 4/75





En mai 2018, la DNC a présenté aux organisations syndicales une ambition portant sur une trajectoire amenant à une cible début 2024 et répondant aux quatre enjeux précisés ci-dessus,

Pour mener à bien cette ambition, la DNC va ainsi activer :

- Des évolutions, des transformations de ses différentes activités comptables en utilisant les nouvelles technologies, le numérique, la dématérialisation et en simplifiant ses procédures.
- Des montées en compétences complémentaires ou nouvelles de ses collaborateurs en lien avec l'évolution de ses activités ou de ses relations clients.
- De la mobilité et de la fluidité, fonctionnelle ou géographique, en prenant en compte notamment les départs naturels de ses collaborateurs.

Comme la filière comptable l'a toujours réalisé dans ses différentes phases de transformation, la DNC souhaite s'appuyer sur ses collaborateurs, managers ou experts, pour réussir son ambition.

Elle souhaite donner du sens à cette évolution en proposant de réinventer les parcours professionnels, et en générant de la reconnaissance vis-à-vis de ses collaborateurs via plusieurs dispositifs.

Elle envisage également de rendre plus homogène sa gouvernance en matière de régime de travail, tout en permettant de gérer, encore mieux, pour telles ou telles de ses équipes, les équilibres de vie.

Elle considère que l'association de ses collaborateurs au quotidien dans le cadre de la coconstruction, et l'apport des idées des équipes aux enjeux locaux, voire nationaux, de la filière comptable constituent un enjeu managérial fort de la réussite de son projet et du maintien de haut niveau de valeur des collaborateurs comptables et d'image de la filière.

SLD Comptabilité va ainsi permettre à chaque comptable de développer ses compétences et son projet professionnel, au sein de la DNC, dans son poste ou sur une autre fonction. Cette dynamique s'inscrit dans l'ambition de la GPEC de la DNC.

Au-delà des mesures et des garanties des accords « Un avenir pour chaque postier » et « Avenir des Métiers Supports », les dispositions qui suivent visent, par conséquent, à adapter et renforcer nos engagements en regard des spécificités de la fonction comptable, en particulier en matière de formation et d'accompagnement ou en matière de promotion ou de qualité de vie au travail.

Cet accord ne constitue pas une approbation explicite ou implicite pour les organisations syndicales signataires de la composante organisationnelle du projet Ambition SLD Comptabilité.

MA EBSS





2. Champ d'application

Cet accord concerne

- tous les personnels de la DNC dans le cadre des mesures relatives aux aspects de qualité de vie au travail au sein de la DNC,
- tous les personnels de la DNC occupant une fonction comptable dans le cadre des mesures relatives aux parcours professionnels et au développement des compétences,
- tous les personnels de la DNC occupant une fonction comptable présents à la **date du 31** mai 2018 dans le cadre des mesures financières d'accompagnement à la transformation de la DNC.

Les collaborateurs RH, contrôle de gestion et assistantes de direction de la DNC bénéficient des mesures « métier » prises par leurs filières fonctionnelles respectives RH, contrôle de gestion et services généraux.

Par exemple, les RRH de la DNC suivent le parcours qualifiant RRH défini au niveau de la filière

Par ailleurs, les enjeux de développement de carrière de ces experts non comptables relèvent bien de la ligne managériale du NOD DNC.

Accord Social 2019 DNC Page 6/75

JB MA (G)





3. Une filière orientée vers l'avenir

3.1 Principes généraux de la GPEC

En projetant à janvier 2024 les organisations, les métiers et les compétences des métiers comptables, et à l'instar du Groupe La Poste dans son programme « Servir le Développement », la DNC se donne les moyens d'incarner son engagement social d'anticipation et de transformation progressive, et de répondre à l'ambition de construire un avenir pour chaque postier.

A travers notamment son schéma d'orientation 2018-2023, la DNC utilisera pleinement cette projection, tant pour la réussite de sa transformation, au plan managérial et opérationnel, que pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein de la filière Comptabilité, et pour le compte des métiers comptables.

Les conditions de mise en œuvre de ces engagements sont détaillées ci-après.

Les enjeux de transformation des métiers comptables nécessitent une démarche d'anticipation qui permet à chaque postier(ère) d'avoir de la visibilité sur l'évolution des métiers et les parcours d'évolution professionnelle au sein de la filière Comptabilité et des autres filières du Groupe La Poste.

C'est pourquoi, par le présent accord, la DNC s'engage à :

- donner de la visibilité sur les métiers et les compétences de la filière comptable, en mobilisant l'ensemble des dispositifs existants,
- offrir aux postières et aux postiers de la DNC des parcours d'évolution professionnelle facilitant le développement des compétences et l'employabilité vers les métiers de la filière, les nouveaux métiers et les métiers en développement au sein du Groupe La Poste.
- améliorer la visibilité en matière de parcours en mettant l'accent sur ceux qui offrent des perspectives de développement aux postières et aux postiers de la DNC,
- proposer aux postiers(ères) un soutien renforcé correspondant à leur projet pour les aider dans la construction de leur parcours.

L'accord « Un avenir pour chaque postier » a défini le socle commun au périmètre La Poste en matière de politique, d'organisation et de dialogue social concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Les trois grandes orientations de la GPEC menée par la DNC, avec le soutien de la DRH Groupe, sont les suivantes :

- 1. Le partage du sens sur l'évolution stratégique des métiers comptables : les projets de la filière comptable et son ambition stratégique à horizon début 2024,
- 2. La définition des principaux métiers comptables et les compétences attendues,
- 3. Les grandes orientations en termes de formation.

Il est rappelé que des travaux ont été initiés en 2018 pour simplifier les référentiels des compétences, identifier les compétences transverses à chaque filière support, avec une vision prospective des compétences à développer.

MA FB

Accord Social 2019 DNC Page 7/7





Par ailleurs, un référentiel des métiers comptables a été construit au niveau de la DRH Groupe, dans une vision prospective et pour permettre à chacun(e) de se projeter sur les compétences à développer.

A travers cette démarche de GPEC, la DNC contribuera à définir une progression de fonctions supports, et permettre la progression des postières et postiers dans leur parcours professionnel. Cette progression se traduira individuellement, par une montée en compétences de chacun(e), et par une plus forte professionnalisation, et donc reconnaissance, des métiers comptables.

Dans cette perspective, fortement collaboratrice, la fonction support devient plus que jamais essentielle à la réussite du Groupe.

3.2 Application à la DNC

Les fonctions comptables actuelles sont issues de la mise en œuvre du projet Focale en 2004, puis ont été éventuellement revues par chaque Branche pour s'adapter au fonctionnement issu de la « métiérisation » des directions comptables en 2006.

Dans le nouveau contexte de SLD, la filière comptable regroupée se doit de préciser les fonctions comptables nécessaires à son activité, permettant d'assurer à chaque postier ou postière :

- son employabilité, c'est-à-dire la reconnaissance de compétences comptables et d'expérience liées à l'exercice de sa fonction ;
- une formation de base utile à l'exercice de cette fonction, répondant aux évolutions législatives et réglementaires mais également aux défis de la digitalisation des outils ;
- un parcours clair et complet permettant à chacun de bâtir son projet d'évolution professionnelle au sein de la filière comptable, par l'exercice de différents métiers comptables et à chaque niveau de fonction depuis le niveau II.1 jusqu'au niveau groupe B.

Un point spécifique sur le dispositif de GPEC sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant notamment le nombre et la nature des mobilités réalisées (intra-DNC, entrantes et sortantes) ou des promotions, par site si nécessaire.

23 th

Page 8/75





3.3 Evolution des métiers et des fonctions comptables

3.3.1. La situation actuelle

Aujourd'hui 37 fonctions comptables sont abritées au sein de 4 métiers comptables (1).

- 6 fonctions ne concernent plus aucun agent. Ces fonctions vont être « archivées » dans le SI RH.
- 7 fonctions ne concernent que des agents n'exerçant pas dans la filière comptable. Ces fonctions seront progressivement archivées après que les agents aient été affectés sur d'autres métiers.
- 24 fonctions concernent des agents travaillant légitimement dans la filière comptable, soit à la DNC, ou à la DCFG, ou dans la Branche La Banque Postale / Services Financiers.

Au 31/01/2019, 793 agents de la DNC sont affectés sur 23 des 24 fonctions comptables (hors personnes en dispositif de fin de carrière).

Le tableau synoptique ci-après rend compte des affectations actuelles.

Les effectifs comptables de la DNC, en gras dans ce tableau, sont seuls éligibles à l'accord ; le tableau comprend de plus pour information des organisations syndicales les effectifs des Services Financiers ou du Siège de la Direction Financière et du Développement du Groupe rattachés à la Filière comptable.

MA

FB

Page 9/75

^{(1) 3} fonctions financières, abritées dans 2 métiers, sont rattachées à la filière comptable, mais ne font pas partie du périmètre de cet accord :

⁻ Métier « Fiscaliste », fonction « Fiscaliste (75033) »)

Métier « Responsable Trésorerie », fonction « Expert de Trésorerie (35249) »

⁻ Métier « Responsable Trésorerie », fonction « Responsable de Trésorerie (35250) »





... au 31/01/2019 :

Métiers comptables	Fonctions comptables	Niveaux de fonction	Numéros de fonction	Nombre d'agents (hors DFC)
	Agent de Comptabilité	11.7	35322	SF (4), DNC (2)
Assistant	Gestionnaire Comptable	11.2	35324	DNC (56) , SF (7)
comptable	Technicien Spécialisé En Comptabilité	11.3	35327	DNC (424), SF (65),
	Chef d'Équipe Comptable	111.7	35377	DNC (45)
	Encadrant Comptable	111.3	15315	DNC (4)
	Référent Comptabilité Bancaire	111.7	47622	SF (20), DNC (3)
	Technicien Spécialisé en Comptabilité	111.1	15314	DNC (58)
Comptable	Assistant Comptable	III.2	35336	DNC (21) , SF (5)
	Encadrant Comptable	111.2	15316	DNC (8)
	Référent Comptabilité Bancaire	III.2	47623	SF (6)
	Assistant Comptable	111.3	35346	DNC (43) , SF (6)
	Encadrant Comptable	III.3	15317	DNC (8)
Chargé d'Études Comptables	Chargé d'Études Comptables	IV.A	35040	DNC (13)
	Expert en Entité Comptable	IV.A	35041	DNC (1)
	Responsable de Section Comptable	IV.A	35046	DNC (59)
	Responsable d'Exploitation en CSP	IV.A	35048	DNC (5) , SF (1)
	Responsable Service Comptable Local	IV.A	35049	DNC (1)
	Resp de Domaine/Service Comptable	IV.A	35057	DNC (22) , SF (i)
Responsable Comptable	Responsable de Centre De Service Partage	IV.A	35058	DNC (8)
	Resp de Service Comptable Territorial	IV.A	35060	SF (8), DNC (2)
	Poste Comptabilité Siege - Groupe B	IV.B	41114	DNC (1)
	Poste Comptabilité	IV.B	42114	DNC (1)
	Responsable Comptabilité DCN	IV.B	29644	DNC (7)
	Directeur Comptable	IV.C	35551	DCFG (2), DNC (1)

J3 8 MA 813





3.3.2. La situation future

Actuellement, au sein d'un même métier comptable, les compétences demandées, peuvent faire appel à des profils très différents sur le plan de l'expertise métier ou sur le plan du management.

De façon à atteindre cet objectif de meilleure gestion des compétences et de la formation, et de meilleure visibilité sur les parcours professionnels, la DNC a décidé de faire évoluer le référentiel de la filière comptable en le simplifiant :

- a) suppression des fonctions sans agent, ou avec un nombre d'agent non significatif,
- b) regroupement de l'ensemble de ses postes sur un nombre beaucoup plus restreint de fonctions (8 fonctions) au sein de 3 métiers comptables.

En conséquence :

- le le le métier sera celui de « comptable » pour l'ensemble de la classe II avec 1 fonction ; le niveau II.1 reste le grade d'entrée dans la filière ;
- le 2^{ème} métier sera celui de « comptable expert » pour les fonctions de niveau III ou IV (groupes A et B) avec 4 fonctions ;
- le 3^{ème} métier sera celui de « manager comptable » pour les fonctions de niveau III ou IV (groupes A et B) avec 3 fonctions ;

Ces 3 métiers permettent d'envisager l'exercice de la fonction comptable avec des compétences variées, à des niveaux différents, et des responsabilités plus ou moins importantes sur les équipes et sur les processus comptables.

La bascule des agents sur ces nouvelles fonctions sera réalisée début 2020.

Nota bene : les trois managers territoriaux actuellement en poste au sein de l'activité Contrôle Interne Comptable resteront sur leur fonction actuelle jusqu'à la mise en œuvre de l'organisation cible de cette activité soit fin 2023 au plus tard.

J3 B

Accord Social 2019 DNC Page 11/75





... à compter du 01/01/2020 pour les agents de la DNC :

Métiers comptables	Fonctions comptables	Niveaux de fonction	Postes décrits dans l'organisation cible
		11.3	✓ Agent de production comptable.
Comptable	Comptable	11.2	✓ Gestionnaire de production comptable.
		11.3	✓ Technicien de production comptable.
-110000	Technicien comptable	UII.1	✓ Technicien référent de production comptable,
	référent	(11.1	✓ Technicien référent clôture-révision.
			✓ Expert de production comptable,
	i	III.2	✓ Expert clôture-révision,
			✓ Expert contrôle interne comptable.
			✓ Expert confirmé de production comptable,
		111.3	✓ Expert confirmé clôture-révision,
	Expert en comptabilité		✓ Expert confirmé contrôle interne comptable.
			✓ Expert référent de production comptable,
		}	✓ Expert référent clôture-révision,
		IV.A	✓ Réviseur comptable,
			✓ Expert référent contrôle interne comptable,
Comptable			✓ Expert référent MOA réglementation
Expert			✓ Expert conduite du changement comptable,
		111.2	✓ Expert excellence comptable,
			✓ Expert relation client comptable.
			✓ Expert confirmé conduite du changement comptable,
	Expert excellence	111.3	✓ Expert confirmé excellence comptable,
	comptable		✓ Expert confirmé relation client comptable.
			✓ Expert référent conduite du changement comptable,
		IV.A	✓ Expert référent excellence comptable,
			✓ Expert référent relation client comptable.
			✓ Responsable de domaine clôture-révision,
	Responsable de domaine		✓ Responsable de domaine comptabilité holding,
	comptable	IV.A	✓ Responsable de domaine synthèse comptable,
		1	✓ Responsable de domaine MOA comptable.
		III.2	✓ Encadrant comptable.
	Encadrant comptable	111.3	✓ Encadrant comptable confirmé.
		IV.A	✓ Encadrant comptable référent.
			✓ Responsable de production comptable,
	Decreasing de conside		✓ Responsable territorial clôture-révision,
	Responsable de service	IV.A	✓ Responsable territorial excellence comptable,
Manager	comptable	IV.A	✓ Responsable de service contrôle interne comptable,
comptable			✓ Responsable de service MOA comptable.
		IV.A	✓ Manager comptable territorial.
			✓ Manager comptable territorial,
	Directeur comptable	IV.B	✓ Responsable clôture-révision,
	1		✓.Directeur comptable.
		IV.C	✓ Directeur comptable:

JB STA



3,3,3. Nouvelle architecture des fonctions comptables

LE GROUPE LA POSTE

u)	Jusqu'au 31/12/2019 (nombre d'agents DNC par métier)			A compter du 01/01/2020 (nombre d'agents DNC par métier)	
Métiers comptables	Fonctions comptables	Niveaux de fonction	Métiers comptables	Fonctions comptables	Niveaux de fonction
Assistant comptable	Agent de Comptabilité Gestionnaire Comptable	=======================================	Comptable 482 agents	Comptable	11.1
(40z dgents)	Technicien Spécialisé En Comptabilité	11.3	(61%)		11.3
	Technicien Spécialisé en Comptabilité	[]			
	Chef d'Équipe Comptable	1111		Technicien comptable référent	
	Encadrant Comptable	111.1			
Comptable (174 agents)	Assistant Comptable	111.2	-	- Expert en comptabilité - Expert excellence comptable	11.2
	Assistant Comptable	5.111	Comptable expert 188 agents	- Expert en comptabilité	€.
			(24%)	- Expert excellence comptable	۳
Chargé d'Études Comptables (13 agents)	Chargé d'Études Comptables	IV.A		- Expert en comptabilité	N.A
Responsable Comptable (1 agent)	Expert en Entité Comptable	IV.A		- Expert excellence comptable - Responsable de domaine comptable	¥ ¥ ≥ ≥
Comptable (16 agents)	Encadrant Comptable	111.2			III.2
company (io agents)	Encadrant Comptable	111.3		Encadrant comptable	11.3
	Responsable de Section Comptable	N.A			N.A
	Responsable d'Exploitation en CSP	IV.A			
	Responsable Service Comptable Local	N.A			
	Resp de Domaine/Service Comptable	IV.A	Manager comptable	Decreased of the second of the	4 2 2
Responsable Comptable	Responsable de Centre De Service	A.V.	123 agents	Responsable de selvice comptable	₹ .
(107 agents)	Partage		(15%)		
	Resp de Service Comptable Territorial	IV.A			
	Responsable Comptabilité DCN	IV.B			Y.∀
	Poste Comptabilité Siege - Groupe B	IV.B			
	Poste Comptabilité	IV.B			y. ∀.
	Directeur Comptable	IV.C			IV.C



Projection des emplois par métier, fonction et grade à horizon fin 2023 sur la base des engagements de promotions pris dans le cadre de la signature de l'accord (cf. chapitre 3.7).

Metres comptables 2021 Total control and soft of sections and sections are sections and sections and sections and sections are sections are sections and sections are sections and sections are sections are sections and sections are sections are sections and sections are sec		Janvier	Janvier		Janvier	Janvier	Niveaux de	Janvier	Janvier
e expert	Metiers comptables	2021	2024	Fonctions comptables	2021	2024	fonction	2021	2024
e expert							l:II	0	0
57% 153% 103 Technicien comptable référent 103	Comptable	450	365	Comptable	450	365	11.2	118	126
e expert 235 233 Expert 103 comptable 130% (34%) Expert 123 comptable Responsable de domaine 9 comptable Fincadrant comptable 51 comptable (13%) Responsable de service comptable 51 non comptables (RH, CDC, 16 15 13 s) 15 15		(57%)	(25%)				11.3	332	239
e expert 235 233 Expert 123 comptable Pesponsable de domaine 9 comptable 9 51 comptable 51 pon comptables (RH, CDG, 16 15 non comptables (RH, CDG, 16 16 s) 15				Technicien comptable référent	103	114	CIII	103	114
e expert 235 235 Expert 123 comptable Responsable de domaine 9 comptable Fincadrant comptable 51 g9 87 Responsable de service comptable 51 i[3%] [13%] Responsable de service comptable 35 non comptables (RH, CDG, 16 16 15 16 is) 16 15 16 16							111.2	31	29
Responsable de domaine 9 13 13% 13% 15 16 15 16 15 16 16 15 16 15 16 16	Comptable expert	235 (30%)	233 (34%)	Expert	123	OIL	11.3	31	28
Pesponsable de domaine 9							IV.A	وا	53
comptable Encadrant comptable 51 somptable 87 Responsable de service comptable 35 non comptables (RH, CDG, 16 16 15 16				Responsable de domaine comptable	6	6	IVA	6	6
comptable 99 87 Responsable de service comptable 35 non comptables (RH, CDG, 18) 16 15 16							111.2	91	91
comptable 99 87 Responsable de service comptable 35 (13%) (13%) (13%) (13%) 13 non comptables (RH, CDC, 16 16 15 16				Encadrant comptable	S	44	111.3	34	26
comptable 99 87 Responsable de service comptable 35 non comptables (RH, CDC, 16 16 15 16							N.A	_	2
non comptables (RH, CDC, 16 15 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16	Manager comptable	66 (%£L)	87 (13%)	Responsable de service comptable	35	30	IV.A	35	30
non comptables (RH, CDC, 16 15 16 16 15 200 16 16 15 200 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16							N.A	3	3
non comptables (RH, CDG, 16 15 16 15 16 15 200			ú-100	Directeur comptable	73	13	IV.B	80	8
non comptables (RH, CDG, 16 15 16 15 16 15 16 15							IV.C	2	2
	Fonctions non comptables (RH, CDC, Assistantes)	16	51		16	15		16	51
800 700	TOTAUX	800	700		800	700		800	700



IA S



3.4 Parcours professionnels

3.4.1 De nouveaux parcours

La filière comptable a l'ambition de proposer des parcours professionnels complets aux agents qui exercent en son sein.

Complets autant sur le plan de l'expertise que du management, de façon à garantir aux comptables des évolutions professionnelles en interne filière comptable, mais également une employabilité au sein des autres Branches de La Poste ou des filiales, sur des postes de structure, de support ou de management.

Les parcours professionnels sont de 3 ordres et sont symbolisés sur la cartographie des 3 métiers, 8 fonctions et 41 postes comptables génériques ci-dessous :



53 11A Page 15/75

-B





3.4.2 Parcours promotionnel dans un domaine comptable

Sur chacun des domaines comptables de la DNC (production, clôture-révision, excellence, contrôle interne ou maîtrise d'ouvrage), un comptable à la DNC peut envisager des promotions successives du niveau de fonction II.1 jusqu'au niveau de fonction groupe B.

La promotion est encadrée par les dispositifs RH en vigueur à La Poste, soit, à la date de l'accord: RAP (reconnaissance des acquis professionnels), REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle), RPP (reconnaissance du potentiel professionnel) ou assessment selon les niveaux visés.

La DNC mettra à jour son référentiel d'UC (unités de certification) avec les niveaux minimaux exigés pour chacune des fonctions visées par rapport aux compétences décrites dans toutes les fiches de poste.

Le dispositif d'accompagnement au parcours professionnel proposé par la DNC se situe d'une part en amont des phases de promotion dans un double objectif :

- s'inscrire via la GPEC dans l'anticipation des évolutions d'emplois, de compétences et de collaborateurs
- préparer les collaborateurs à « l'examen » pour obtenir le plus grand taux de réussite.

Il se situe d'autre part en aval de la promotion (accompagnement à la prise de poste, poursuite de la montée en compétence relative au poste,).

Ce dispositif n'a nullement pour objectif d'être contraire aux règles RH de la Poste notamment sur les enjeux d'ancienneté nécessaire ou de notation permettant aux collaborateurs de s'inscrire à un dispositif de promotion de type RAP ou RPP.

Dans le cadre des parcours promotionnels, la DNC a défini une durée « d'expérience estimée ». Cette durée d'expérience, d'une part, traduit, un savoir-faire et un savoir-être démontré par le collaborateur au niveau attendu par la DNC, étant précisé qu'un certain nombre de collaborateurs, anciens au sein de la filière comptable, ont déjà démontré ces niveaux d'expertise comptable ou de compétences comportementales éprouvées tout au long de la carrière professionnelle à la date de signature de cet accord.

D'autre part, cette durée d'expérience exprime le délai d'accompagnement par le management de la DNC, utile et pertinent, d'un collaborateur qui, suite à projet professionnel exprimé et validé, s'inscrit dans un parcours de promotion.

Cette durée est estimée utile et pertinente pour, d'une part, mettre le collaborateur dans les meilleures conditions de réussite à l'épreuve de promotion, et d'autre part, le placer dans l'assurance raisonnable de réussir le début de sa prise de poste sur une fonction supérieure et dans un rôle différent avec une responsabilité amplifiée.

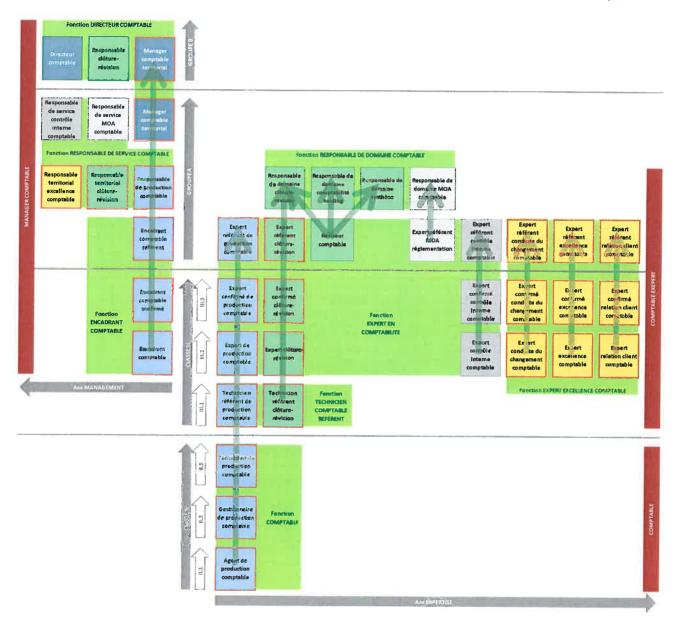
Page 16/75





En fonction de son expérience, le collaborateur pourra obtenir sa promotion dans des délais plus rapides.

Il s'agit du parcours "vertical » dans la cartographie des postes ci-dessous (flèches vertes) :



MA

FB





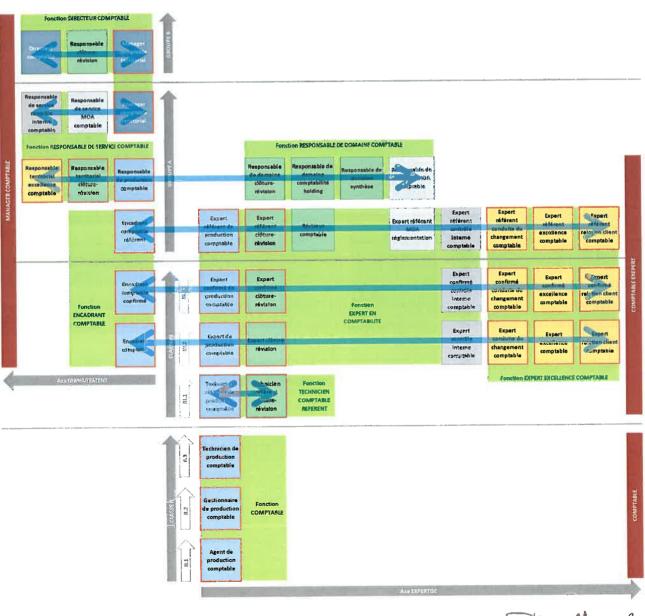
3.4.3 Parcours fonctionnel entre domaines comptables

Au sein d'un même niveau de fonction, un comptable à la DNC peut envisager des parcours **lui** permettant d'acquérir des compétences dans des domaines d'activités comptables différents (production, clôture-révision, excellence, contrôle interne ou maîtrise d'ouvrage), mais également d'exercer un poste tour à tour en expertise ou en management.

La mobilité fonctionnelle s'appuie sur les appels à candidature pour le comblement des postes vacants.

Le choix du candidat est proposé par la ligne hiérarchique entre le manager cédant, le manager prenant, et la filière RH. Il nécessite d'être confirmé par la validation de niveau N+2 par rapport au candidat. Pour des postes de niveau groupe A, le parcours est obligatoirement validé en comité des carrières de la DNC.

Il s'agit du parcours "horizontal » dans la cartographie des postes ci-dessous (flèches bleues)



JB MA 883





3.4.4 Parcours mixte

Dans le cadre de son projet professionnel, de ses compétences et des besoins de la filière comptable, un comptable de la DNC peut envisager un parcours « mixte » basé sur un parcours promotionnel et un parcours d'expertise et de management.

3.5 Parcours promotionnels

Les parcours professionnels promotionnels décrits ci-après précisent indépendamment des conditions d'ancienneté réglementaires :

- la durée d'expérience estimée utile et pertinente sur le poste actuel définie par la DNC pour garantir l'excellence,
- le niveau minimal atteint pour les unités de certification (UC) requises par le poste visé.

En fonction de son expérience, le collaborateur pourra obtenir sa promotion dans des délais plus rapides.

3.5.1 Parcours au sein du domaine expertise

Un accompagnement à la RAP et à la RPP par le manager sera mis en place pour garantir les meilleures chances de succès aux agents qui se présenteront à ce dispositif de promotion.

Chaque promotion s'accompagnera d'un plan de développement individualisé en aval, complémentaire de l'accompagnement en amont de la promotion.

3.5.1.1 Promotion du niveau II.1 « Agent » vers le niveau II.2 « Gestionnaire »

Le niveau II.1 Agent de production comptable est le niveau d'entrée dans la filière comptable. Il est ouvert aux comptables débutants et s'adresse à des agents en reconversion professionnelle, issus des Branches.

- ✓ durée d'expérience estimée sur le poste II.1 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution : minimum 1 an maximum 2 ans.
- ✓ niveau minimal atteint pour les UC requises par le poste visé.

3.5.1.2 Promotion du niveau II.2 « Gestionnaire » vers le niveau II.3 « Technicien » :

Le niveau II.2 Gestionnaire de production comptable permet de conforter les compétences techniques comptables.

- ✓ durée d'expérience estimée sur le poste II.2 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution : minimum 2 ans.
- ✓ niveau minimal atteint pour les UC requises par le poste visé.

3.5.1.3 Promotion du niveau II.3 « Technicien » vers le niveau III.1 « Technicien référent » :

Le niveau II.3 Technicien de production comptable permet de valider les compétences comptables jugées indispensables à l'exercice de la profession.

- ✓ durée d'expérience estimée sur le poste II.3 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution : minimum 3 ans.
- ✓ niveau minimal atteint pour les UC requises par le poste visé.

3.5.1.4 Promotion du niveau III.1 « Technicien référent » vers le niveau III.2. « Expert » :

20

MA

5-FB





Le niveau d'entrée dans la fonction expert en comptabilité est III.1. Il permet ensuite une montée en expertise pour appuyer plus encore la filière.

Le parcours qualifiant de technicien référent III.1 basé sur le volontariat sera toutefois proposé à tous les agents exerçant cette fonction de technicien référent car la DNC l'estime nécessaire à l'exercice de la fonction d'une part ou à toute évolution d'autre part.

La réussite au parcours qualifiant n'est toutefois pas obligatoire dans le respect des règles de La Poste pour s'inscrire à la RAP III.2, mais la DNC préparera avec plus de profondeur les TR III.1 ayant cette qualification.

- ✓ durée d'expérience estimée sur le poste III.1 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution : minimum 3 ans.
- ✓ niveau minimal atteint pour les UC requises par le poste visé.

3.5.1.5 Promotion du niveau III.2 « Expert » vers le niveau III.3 « Expert confirmé » :

La carrière de cet expert au sein de la fonction « Comptable expert » se déroule potentiellement sur 2 autres paliers, vers le niveau III.3 avant le cas échéant vers le niveau Groupe A.

- ✓ durée d'expérience estimée sur le poste III.2 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution : minimum 3 ans.
- ✓ niveau minimal atteint pour les UC requises par le poste visé.

3.5.1.6 Promotion du niveau III.3 «Expert confirmé» vers le niveau Groupe A «Expert référent»:

L'accès au groupe A se fait selon les règles et les dispositifs RH de La Poste.

Le grade III.3 n'est pas nécessaire pour s'inscrire à la RPP mais sauf exception la DNC accompagnera en priorité ces collaborateurs.

La durée d'expérience estimée sur le poste de III.3 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution est de 3 ans.

3.5.2 Parcours au sein du domaine management

Le 1^{er} niveau d'exercice managérial au sein de la fonction comptable est de niveau III.2.

En intra-filière comptable, l'accès au niveau III.2 « Encadrant » se fait à partir du niveau III.2 « Expert » par APC avec appréciation des compétences par le manager recruteur.

3.5.2.1 Promotion du niveau III.2 « Encadrant » vers le niveau III.3 « Encadrant confirmé » :

La carrière au sein de la fonction « Encadrant comptable » se déroule potentiellement sur 2 autres paliers, vers le niveau III.3 puis le cas échéant vers le niveau Groupe A.

- ✓ durée d'expérience estimée sur le poste III.2 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution : minimum 3 ans.
- √ diagnostic de compétences EMRG
- ✓ niveau minimal atteint pour les UC requises par le poste visé.

3.5.2.2 Promotion du niveau III.3 « Encadrant confirmé » vers le niveau Groupe A « Encadrant référent » :

Page 20/75

Accord Social 2019 DNC Page 20/75





L'accès au groupe A se fait selon les règles et les dispositifs RH de La Poste.

Le grade III.3 n'est pas nécessaire pour s'inscrire à la RPP mais la DNC accompagnera en priorité ces collaborateurs.

La durée d'expérience estimée sur le poste de III.3 au titre de l'expérience professionnelle avant évolution est de 4 ans.

3.6 Conditions d'accès au parcours fonctionnel

A partir des postes de niveau III, la mobilité est envisageable au sein d'un même niveau de fonction.

La mobilité pour exercer des fonctions dans différents domaines comptables s'opérera par APC avec appréciation des compétences par le manager recruteur.

3.7 Plan de promotions proposé

Les évolutions d'activités comptables ambitionnées par la DNC, la baisse tendancielle de l'activité transactionnelle au profit de travaux de contrôle et d'analyse, la montée en compétence qui en résulte, associées à l'adaptation des organisations peut permettre d'envisager des plans de promotions significatifs au sein des nouveaux métiers comptables, à l'intérieur des fonctions ou entre elles dans le cadre de cet accord.

Sur la base des effectifs présents <u>en site pérenne</u> début 2019, les engagements de promotion a minima de la DNC via cet accord sur ces sites représentent plus de 33 %

% de	Nombre		Date au plus
promotions	d'agents	Niveaux concernés par la promotion	tard de
par niveau	par	Miveaux concernes par la promotion	réalisation de
par filveau	niveau		l'engagement
100%	(2)	II.1 production à II.2	< fin 2020
90%	(53)	II.2 production à II.3	< fin 2022
100%	(17)	II.3 « clôture révision » à III.1	< fin 2020
20%	(380)	II.3 « production » à TR III.1	< fin 2023
40%	(100)	TR III.1 à III.2	< fin 2021
100%	(8)	III.2 « experts » à III.3 « experts Production»	< fin 2021
100%	(3)	III.1 « chef d'équipe» à III.2 « encadrant »	< fin 2020
70%	(20)	III.2 « encadrant » à III.3 « encadrants »	< fin 2022

De plus, sur ces sites pérennes, au titre de la reconnaissance, 5% supplémentaires de techniciens II.3 seront promus à titre individuel III.1 avant fin 2021.

Sur la base des effectifs présents <u>en site non pérenne</u> au 30 juin 2019, les engagements de promotion a minima de la DNC via cet accord sur ces sites sont les suivants : 100% des agents II.2 promus vers le niveau II.3, soit 11 agents, et 20% des agents II.3 promus vers le niveau III.1, soit 9 agents.

De plus, des promotions de collaborateurs en site non pérenne s'ajouteront à cet engagement. Ces promotions seront organisées soit en fonction des enjeux de réussite du reclassement du collaborateur au sein de la filière et du service recherché soit au titre de la reconnaissance.

J3

MA

FB 1

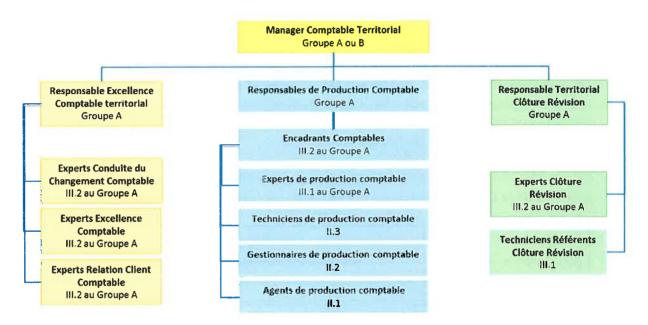


4. Mise en œuvre des nouvelles fonctions en janvier 2020

4.1 Principe d'organisation

Le schéma d'orientation de la DNC s'appuie sur une nouvelle organisation managériale territoriale déployée à compter de janvier 2020 potentiellement à des dates différentes en fonction des territoires, des sites et des fonctions pour permettre une mise en place progressive de l'organisation territoriale en fonction de l'avenir des personnes actuellement en responsabilité en territoire comptable.

L'organigramme standard, dont le dimensionnement est à préciser par territoire, est décrit cidessous.



Le Manager Comptable Territorial est un nouveau poste accessible par APC pour des acteurs issus du vivier constitué en décembre 2018. Cette fonction est une fonction clef de la filière comptable.

Il a pour collaborateurs directs positionnés sur son territoire

- o Un Responsable Clôture Révision;
- o Un Responsable Excellence Comptable Territorial
- o Des Responsables de Production Comptable (2 à 4 selon dimensionnement territoire);

Les nouvelles fonctions territoriales Responsable Clôture-Révision et Responsable Excellence Relation Client correspondent à des postes nouveaux.

Le poste de Responsable Clôture-Révision est accessible par APC pour des acteurs issus du vivier constitué en décembre 2018. Cette fonction est une fonction clef de la filière comptable.

Le poste de Responsable Excellence Relation Client est accessible par APC.

73 8P

Accord Social 2019 DNC Page 22/7





Les postes de responsable de production correspondent aux postes actuels de managers de pôle CABU ou responsable d'exploitation en CSP au sens large, CNF, CNAP et CFC.

Rattachés au Responsable de Production, les postes cibles de managers en production sont :

- o Encadrant comptable III.2;
- o Encadrant comptable confirmé III.3;
- o Encadrant comptable référent Groupe A.

Trois critères sont pris en compte pour la détermination du grade des collaborateurs assurant ce type de poste :

- o Portée managériale;
- o Expérience managériale
- o Spécificité ou unicité de l'activité traitée par l'équipe.

NB: en cible, les postes de Chef d'équipe III.1 évolueront vers des postes d'encadrants III.2 avant fin 2020.

Ces managers comptables gèrent une équipe composée de comptables et d'experts en comptabilité:

- o Agent de production comptable II.1
- o Gestionnaire de production comptable II.2
- o Technicien de production comptable II.3,
- o Experts de production comptable du III.1 au groupe A

NB: en cible, les postes de technicien clôture-révision II.3 évolueront vers des postes de technicien référent clôture-révision III.1 avant fin 2020.

Les postes cibles de comptable expert sont exercés sur 4 domaines d'activité (Production, Révision Clôture, Excellence et Contrôle Interne). En effet même si le domaine Contrôle Interne ne dépend pas du Manager Comptable Territorial, il est exercé en territoire et les fonctions comptables sont les mêmes, seule la nature d'activité diffère et donc le niveau des attendus en matière de compétences métier ou comportementales. Le le niveau d'expertise du Contrôle Interne Comptable est le III.2.

- En Production ou en Révision-Clôture en territoire ou en Contrôle Interne:
 - o Technicien référent III.1;
 - o Expert III.2
 - o Expert confirmé III.3
 - o Expert référent Groupe A
- En Pôle Excellence Relation Client
 - o Expert Relation Clients Comptable III.2, Expert Relation Client Comptable confirmé III.3, Expert Relation Clients Comptable référent Groupe A;
 - Expert Excellence Comptable III.2, Expert Excellence confirmé Comptable III.3, Expert Excellence Comptable référent Groupe A;
 - o Expert Conduite du Changement Comptable III.2, Expert Conduite du Changement Comptable confirmé III.3, Expert Conduite du Changement Comptable référent Groupe A.

La mise en place de la structure cible sera progressive, le processus de nomination s'opérera par étapes.

FB

Page 23/75





4.2 Conséquences de l'adaptation des fonctions

Une phase d'écoute sera lancée pour les personnels concernés ou impactés sur chaque site, pérenne ou non, dans le respect du processus de conduite du changement RH.

Des actions de communications collectives (ETC dédiés au projet de transformation) seront organisées au plus tard à l'automne par les managers auprès des entités concernées.

Les 82 collaborateurs des sites non pérennes sont maintenus sur leur poste actuel jusqu'à la fermeture du site ou leur départ individuel. Ils pourront exprimer un souhait notamment s'ils souhaitent rester au sein de la fonction comptable.

85% des acteurs actuels dans les sites pérennes sont reconduits automatiquement sur leurs postes.

Environ 80% des acteurs actuels dans les sites pérennes pourront exprimer un souhait et se voir proposer un poste car leurs postes sont concernés ou impactés sur la durée du projet ou car ils auront la possibilité de changer d'activité comptable sur le même site d'ici à fin 2023. Dans tous les cas, s'ils le souhaitent, ils ont un poste au sein de la DNC, sur le même site, en janvier 2020 et dans le cadre de la trajectoire 2024 de la DNC.

Aucun collaborateur ne sera en reclassement sur un site pérenne dans le cadre de cette trajectoire jusqu'en janvier 2024.

4.3 Les étapes de déploiement de la nouvelle organisation

- Étape 1: Nomination de Chefs de Projet « Manager Comptable Territorial » (MCT)
- Lancement d'APC sur vivier et jury de sélection en juin 2019
- Étape 2 : Sélection des N-1 du MCT
 - Lancement d'APC pour les postes de Responsable Territorial Clôture Révision et Responsable Territorial Excellence Comptable, jury de sélection;
 - Affectation d'office de certains managers sur les postes de Responsable de Production Comptable;
 - Lancement d'APC pour les éventuels postes de Responsable de Production vacants.
 - dès nomination des Chefs de Projet MCT (septembre 2019)
- Étape 3 : Sélection des N-2 du MCT
- Postes de N-2 nommés suite au recueil de souhaits : Encadrants comptables, Experts production, Experts Excellence, Experts Relation Clients, Expert Clôture Révision
- Postes de N-2 affectés d'office : Experts Conduite du Changement, Techniciens Révision et Techniciens Référents Révision
- recueil de souhaits en septembre,
- Étape 4 : Affectation des agents par cycle sur les villes concernées
- Sur la base d'un recueil de souhaits et en fonction des dimensionnements.
- Dépouillement en octobre, connaissance des cibles d'affectation en novembre 2019
- Étape 5 : Nomination sur les nouveaux postes au 01/01/2020
- Démarrage opérationnel de la nouvelle organisation : au cours du 1er trimestre 2020





Tableau 1: Impacts des réorganisations

	Situation des	Situation des collaborateurs en 2019		Documental American	
Sites	Postes impactés	Postes concernés ou non concernés	Citor	recuell de sourlaits	Mesures
		Postes concennes of non-concennes	Salic	Formulaires	daccompagnement
;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;;	Tous les postes sont en reclassement, soit 82 collaborateurs,			« Changement de site » : * Cestionnaire comptable * Technicien comptable	o Mesures fonctionnelles o Mesures géographiques
pérenne	au plus tard à la date de fermeture, ou plus tôt pour accompagner une	///	Tous sites	* Encadant production * Expert en	o Mesures indemnitaires spécifiques DNC
				production, revision/cloture, conduite au changement, excellence, relation clients, contrôle interne × Hors DNC	(déplacements, adaptation au poste)
		environ 490 collaborateurs pourront faire un		e cycl	
	111	choix de cycle:	tous sites sauf	*Personner/ calsse * Achats rourn./	ONO
	///	o Agent comptable, o Gestionpaire comptable		* Immobilisations * Ventes clients /	changement d'activité
		o Technicien spécialisé en comptabilité.		caisse * Révision-clôture * Andre DNC	•
-		17 collaborateurs sont affectés d'office : o Responsable de Pôle CABU.			
	///	o Responsable CNF,	Tous sites	Néant (affectation d'office « Responsable	
		o Responsable CFC		de production corribtable » sur place)	
		o Responsable Exploitation en CSP2C et CSP1.			
site pérenne		 91 cadres dont le poste est transformé: o Encadrants comptables, 		poste »	o Mesures fonctionnelles o Mesures indemnitaires
		o Assistants comptables,	Tous sites	* Encadrant production * Expert en	spécifiques DNC
		o Cadres qualité ou responsable qualité, o Experts, chargés d'étrides		relation clients, contrôle interne × Hors	(déplacements, adaptation
-		o Responsable Appui Comptable en Territoire.		DNC	au poste) Mesures aécarabhianas
_	Il managers dont le poste est				
	supprimé:			« Cadre changement de poste » ;	o Mesures fonctionnelles
	o Directeur Établissement CSP2C,	:		* Encadrant production * Expert en	o Mesures indemnitaires
	o Responsable CSPI,	///o	Tous sites	production, révision/clôture, excellence,	specifiques DNC
	o Responsable CSP SF,			relation clients, contrôle interne	(deplacements, adaptation
	o Responsable de Zone,			Hors DNC	au poste)
	Directeur Appui Comptable Territorial				o Mesures geographiques
	0				0





5. La formation une priorité

La DNC s'engage à réaliser un plan de développement des compétences afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs dans ces transformations en s'inscrivant pleinement dans l'Accord social « Un avenir pour chaque postier ».

Chaque collaborateur de la DNC dont le périmètre d'activités évolue significativement de par le déploiement de l'ambition DNC bénéficie, s'il le souhaite, des mesures suivantes :

- Un bilan des compétences ou professionnel;
- > Des ateliers collectifs portés par la DNC ou les EMRG pour aider, notamment, à la préparation de son projet professionnel, à la préparation du CV et à la préparation aux entretiens;
- Des stages de découverte et d'immersion d'autres métiers/ d'autres filières adaptés pour chaque besoin et demande;
- Une préparation au changement d'activité, au sein de la filière comptable, ou de changement de métier en cas d'évolution de filière professionnelle (passage du fonctionnel à l'opérationnel, passage d'une filière à une autre), avec des actions d'accompagnement;
- > Un appui au projet de préparation à d'autres mobilités pour les comptables qui le souhaitent : formation fonction publique, économie sociale et solidaire, création d'entreprise, mobilité volontaire sécurisée...

Dans le cadre de son ambition, la DNC renforcera ses dispositifs de formation pour ses collaborateurs rattachés aux entités qui la composent :

- > Renforcement du parcours de formation initial pour chacun des métiers,
- > Renforcement des parcours d'expertises, notamment pour les comptables qui changeront d'activité.

Ainsi, un accompagnement au développement des compétences est renforcé pour chaque collaborateur de la DNC, quel que soit son choix d'évolution professionnelle, avec des actions adaptées à chaque situation, telles que

- L'évolution de fonction :
 - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
 - Formations sur l'apprentissage de nouvelles compétences
- Le changement d'activité comptable :
 - Accompagnement managérial de l'évolution professionnelle et du développement des compétences des collaborateurs
 - Formation aux fondamentaux du nouveau domaine comptable
 - Parcours d'intégration et de professionnalisation sur un nouveau domaine





Par ailleurs, ils bénéficieront, également, de l'offre de formation transverse proposée par La Poste, telle que :

- Des formations communes et ouvertes à tous, pour développer les compétences transverses à l'ensemble des filières (ex: conseil et orientation client, gestion de projet...),
- Des formations sur les fondamentaux de chacune des filières supports,
- Des formations spécifiques métier pour chaque filière (alimentées au démarrage de l'existant notamment par les filières elles-mêmes, l'EBR et l'USCC et complétées par l'Institut du Développement des besoins nouveaux et prioritaires);
- L'offre de développement sur le socle de compétences de base, dont les compétences numériques / la culture digitale
- L'offre de l'Institut du Management pour les managers, qui propose deux formations pouvant principalement répondre aux enjeux des filières supports : le management fonctionnel et le management à distance.

Un point spécifique sur le dispositif et les résultats de formation sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi.

5.1 Des moyens dédiés

La DNC a dédié 11 cadres, classe 3 ou groupe A, pour accompagner la formation : contribuer à l'identification des besoins, concevoir et dispenser des formations.

Ces cadres sont eux-mêmes formés sur les aspects pédagogiques de leur activité.

5.2 Une offre complète

Le développement des compétences s'effectue au regard des compétences actuelles de chaque collaborateur de manière personnalisée en incluant, au cas par cas, des formations structurelles spécifiques au métier comptable, des formations liées aux prises de poste, des formations dues aux changements d'activités comptable ou des formations au management, et inclut des parcours qualifiants. Il peut également être proposé des tutorats si besoin.

Ce plan de développement des compétences s'appuie sur :

- une offre de formations communes à l'ensemble des fonctions support, dispensées par l'Institut du Développement ou à l'ensemble des postiers du Groupe dans le cadre de l'Offre Libre-Service pour tous ;
- une offre de formations internes métier venant compléter cette offre, adaptées à la spécificité de l'activité de la DNC, déployées par les Experts Conduite du Changement ou des démultiplicateurs en local cadres ou experts

Les postiers de la DNC peuvent accéder à toutes les formations de l'ID ou de l'offre Libre-Service, notamment dans le cadre du développement des compétences dans le domaine du digital et de l'esprit de service.

Page 27/75





En complément de cette offre, des formations internes comptables sont proposées: elles comprennent des formations de base et de perfectionnement transverses ou spécifiques par cycle comptable pour accompagner la transformation. Leur catalogue est en ligne sous le SharePoint DNC. Il est progressivement enrichi et ou actualisé en fonction des évolutions de processus.

Exemples:

- en formations transverses : Éléments de base en comptabilité générale, Processus comptables et leur environnement ;
- en formations spécifiques par cycle: Le respect des délais de règlement fournisseurs, Analyse des GAB, la subrogation, etc.

Les formations réalisées en interne DNC sont dispensées en favorisant prioritairement le présentiel sur l'entité même ou les formations en situation de travail. Néanmoins, si des déplacements sont nécessaires, les frais de déplacement liés aux formations sont pris en charge.

Pour les compétences liées aux fonctions d'expertise spécifiques (CI, RH..), des parcours spécifiques sont mis en œuvre via l'Institut du développement ou par leurs filières.

De plus, la phase de transformation de la DNC s'accompagne de la conception et de la dispense de formations précisées dans les chapitres spécifiques par typologie de populations concernées (chapitre 6 et 7).

53 Formation des nouveaux arrivants

Au sein des sites pérennes, des parcours de formation dédiés sont prévus en cas d'arrivée de nouveaux collaborateurs issus d'autres filières.

Ces parcours déployés en amont et en accompagnement de toute nouvelle prise de poste proposent toutes les formations utiles et nécessaires à la réussite dans leurs nouvelles missions.

Ils comprennent:

- un parcours de formation théorique avec des supports de formation allégés permettant de comprendre rapidement les attendus sur chacun des processus et incluant une initiation sur les éléments de base en comptabilité générale pour les arrivants externes à la DNC
- un parcours d'intégration dans le service avec accompagnement par un tuteur local et suivi de la montée en compétence par le manager
- des outils opérationnels d'aide au démarrage (fiches techniques, journée type ...)

63 MA

Accord Social 2019 DNC Page 28/75





5.4 Formation des tuteurs

Pour accompagner certaines phases de son ambition, la DNC va sur la base du volontariat identifier des tuteurs pour l'accompagnement :

- des nouveaux arrivants à la DNC,
- des comptables qui vont changer de domaine d'activité lors des phases de bascules,
- des séniors qui vont transmettre leur expertise,
- des comptables pour l'appropriation de certaines solutions digitales.

Ces tuteurs sont des acteurs reconnus pour leur expertise ou leur expérience managériale. Ils sont a minima de préférence III.1 technicien référent. Une lettre de mission encadrera leur action qui sera prise en compte dans leurs objectifs et donc la part variable.

Ces tuteurs suivront une formation conçue par la DNC.

5.5 Parcours qualifiant des deux postes de technicien comptable référent III.1

Dans l'accord social « avenir des métiers supports », La Poste s'est engagée à proposer des parcours qualifiants. Dans ce cadre, la DNC a choisi initialement la population des techniciens comptables référents de niveau III.1 pour démarrer ce dispositif (2 postes concernés, cf. tableau page 12), afin d'homogénéiser leurs pratiques et poursuivre leur montée en compétence comportementale et métier. Ce dispositif est ouvert en 2019 à tous les techniciens référents sur la base du volontariat. Il a vocation à être suivi en 2019, 20 et 21 par plus de 100 techniciens référents.

D'une durée de 70h sur 12 à 18 mois, ce parcours alterne formation en salle, e-learning et formation en situation de travail afin de permettre l'acquisition progressive des compétences. Il est constitué de 2 volets :

- le volet 1 commun à toutes les filières support vise le renforcement de la compétence relationnelle avec les clients internes ;
- le volet 2 spécifique à la filière Comptabilité vise à renforcer et/ou développer les compétences opérationnelles clés incontournables pour développer une relation client interne de qualité.

Une prime de 1.300 € est versée à tout technicien comptable référent ayant satisfait aux conditions d'assiduité et de réussite au parcours qualifiant selon les règles des accords « Un avenir pour chaque postier » et « Avenir des Métiers Supports ».

5.6 Nouveau parcours qualifiant pour le poste de technicien de production comptable II.3

La DNC s'engage à concevoir et déployer un parcours qualifiant supplémentaire pour la population des techniciens de production comptable. Ce parcours répond aux mêmes objectifs et aux mêmes règles que celui des techniciens comptables référents : volontariat, assiduité, vérification des compétences par examen final.

Une prime de 1.000 € est versée à tout technicien ayant satisfait aux conditions d'assiduité et de réussite au parcours qualifiant selon les règles des accords « Un avenir pour chaque postier » et « Avenir des Métiers Supports ».

Page 29/75





La DNC s'engage à proposer ce parcours qualifiant à **cent techniciens de production comptable** à minima d'ici à fin 2023.

5.7 Formation des managers du III.2 au groupe A

La montée en compétence de chaque manager dans la qualité de ses pratiques est un enjeu fort de la DNC.

Ces formations comportementales sont dispensées majoritairement par l'IM et l'ID et touchent essentiellement les domaines de l'excellence, du management, et de la prévention des risques professionnels.

Cette ambition passera, prioritairement, par un passeport métier délivré par la DNC et un accompagnement de type coaching (accompagnement professionnel d'une personne par une autre plus expérimentée qui s'inscrit dans la durée et qui offre un suivi personnalisé pour développer sa carrière).

Cet accompagnement répond à trois objectifs :

- 1. Suivre la montée en compétence,
- 2. Préparer les plans de remplacement,
- 3. Repérer nos talents et leur proposer des parcours de carrière adaptés.

D'ores et déjà, des formations visant à améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs telles que ParlonZen pour développer les Espaces de Discussion au Travail ont été déployées au profit de la ligne managériale; de plus, des initiatives sont prises pour développer la démarche Excellence - pratique managériale fondée sur l'amélioration continue en recherchant en permanence l'équilibre entre l'attention portée aux clients, aux postiers et à la valeur créée pour La Poste.

ER MA

Accord Social 2019 DNC Page 30/75





6. Accompagnement des collaborateurs des sites non pérennes

Tous les personnels en site non pérenne sont sur des postes impactés.

Ils bénéficient de la labellisation au titre du présent accord soit à titre collectif à la date du Comité Technique entérinant la fermeture du site, soit à titre individuel préalablement au Comité Technique dans le cadre de la concrétisation d'un projet personnel mis en œuvre depuis le 31 mai 2018.

Les personnes s'inscrivant dans un dispositif de mesure d'âge à compter de la date de la CDSP du 31/05/2018, date à laquelle les sites devant être fermés ont été connus, bénéficieront des dispositifs des accords nationaux un avenir pour chaque postier et avenir des métiers support.

Des promotions de collaborateurs en site non pérenne s'ajouteront à cet engagement. Ces promotions seront organisées soit en fonction des enjeux de réussite du reclassement du collaborateur au sein de la filière et du service recherché soit au titre de la reconnaissance.

6.1 Principe de fermeture

Les dates de fermetures des sites ont été déterminées de manière à minimiser l'impact social de reclassement en fonction des hypothèses de la DNC intégrées pour son ambition :

- Bascule en TPAS de tous les personnels pouvant en bénéficier avant le 31 décembre 2020
- Admission à la retraite de tous les collaborateurs ayant 62 ans révolus avant le 31 décembre 2023

Il n'y a plus de recrutement sur ces sites non pérennes depuis le 1er janvier 2019 et jusqu'à leur date de fermeture.

6.2 Dates

- Fin janvier 2021: Beauvais, Saint-Lô, Strasbourg, Valence, Clermont-Ferrand, Limoges
- Fin janvier 2022: Nevers, Pau, Angoulême
- Fin janvier 2024: Lyon, Metz, Toulouse

La situation de Valenciennes est spécifique: ce site n'a pas vocation à fermer. L'activité est « déménagée » sur le site de Lille. Chaque collaborateur de Valenciennes a sa place sur le site de Lille s'il le souhaite. Ils sont également éligibles aux mesures d'accompagnement à la mobilité sans déménagement de domicile si, suite au recueil de souhaits, ils décident, d'exercer à Lille ou dans un autre site pérenne (cf. 10.2.1)

Dans le cas contraire, le collaborateur bénéficiera de la labellisation individuelle.





6.3 Accompagnement

6.3.1 Principes accord « un avenir pour chaque postier » et accord « avenir des métiers supports »

Tous les principes et dispositifs d'accompagnement précisés dans ces deux accords sont applicables aux collaborateurs comptables concernés ou impactés : accès aux mesures d'âges, accompagnement financier et accompagnement à la mobilité notamment.

L'accès aux mesures d'âge TPAS est garanti jusqu'au 31 décembre 2020 mais les dispositifs allocation spéciale de fin de carrière et aménagement des conditions de calcul pour les fonctionnaires parents de trois enfants sont accessibles jusqu'au 31 décembre 2019.

6.3.2 Dispositif DNC

Ce chapitre ne s'applique qu'aux équipes et managers de production de ces sites non pérennes. Les quelques acteurs comptables hébergés sur ces sites (Responsable Qualité, Responsable Appui Comptable Territoire...) relèvent du chapitre concernant les sites pérennes

L'accord DNC prolonge certaines mesures indemnitaires des accords nationaux un avenir pour chaque postier et avenir des métiers supports jusqu'à fin janvier 2024 à l'exclusion de celles relatives aux dispositifs de fin de carrière.

L'accord DNC s'adresse donc aux 82 collaborateurs présents sur ces sites.

6.3.2.1 Principes

Tous les personnels classe 2, 3 et groupe A poursuivent leur activité jusqu'à concrétisation de leur projet professionnel et au plus tard jusqu'à la fermeture de leur site. Les agents conservent leur poste actuel jusqu'à la fermeture du site ou leur départ préalable à celle-ci.

Ils changent techniquement de fonction ou de libellé de poste dans le cadre des opérations de maintenance du référentiel RH en janvier 2020.

Tout agent souhaitant rejoindre un site comptable cible sera affecté sur le site de son choix au plus tard à la fermeture de son service.

Ces collaborateurs sont également éligibles aux mesures d'accompagnement à la mobilité sans déménagement de domicile s'ils décident, suite au recueil de souhaits, d'exercer dans un autre site pérenne (cf. 10.2.1)

6.3.2.2 Recueil de souhaits comptables

Dans ce cadre, ces collaborateurs serviront un recueil de souhaits comptables spécifique « changement de site » et facultatif (cf. annexe 1) afin de préciser leur projet professionnel comptable.

À défaut, ils expriment un projet professionnel non comptable lors de leur entretien professionnel et seront suivis par un CEP. La DNC leur fera 3 propositions de poste dans le délai de un an à l'issue de leur labellisation conformément à l'accord un avenir pour chaque postier.

Chaque collaborateur sera reçu par son manager et se verra remettre un recueil de souhaits facultatif contre émargement ainsi que les fiches de postes cibles sur les sites pérennes sur lesquelles ils pourront émettre des souhaits.

Accord Social 2019 DNC Page 32/75





Il pourra exprimer 3 souhaits de poste priorisés et en préciser le lieu d'implantation géographique.

Les personnels souhaitant s'inscrire dans ce recueil de souhaits seront invités à répondre au recueil de souhaits dans un délai de 3 semaines à compter de sa remise. Les formulaires seront à retourner au manager (si durant cette période, la personne pose des CA, la période de réflexion sera prolongée d'autant).

Les principes de classement des collaborateurs ayant formulé des souhaits, pour les départager en cas de souhaits identiques, sont les mêmes que ceux déjà utilisés par la filière comptable lors de précédents projets :

- 1. Ancienneté au sein de la fonction comptable appréciée à la date de l'accord, prenant en compte la durée d'une fonction comptable tenue en bureau de poste dès lors qu'elle est précisée dans le dossier RH de l'agent
- 2. Ancienneté à La Poste appréciée à la date de l'accord

Une attention particulière sera portée sur la phase de prise de poste comptable au sein d'un autre site comptable de la DNC. Afin d'accompagner chacun des collaborateurs lors de changement, leur montée en compétence sera pilotée par leur manager prenant afin de garantir un apprentissage complet.

- Immersion : une immersion sera proposée autant que possible
- Accueil: lors d'un entretien avec le nouveau manager, le collaborateur se verra accompagné dans sa prise de poste par la présentation du poste et par la définition d'objectifs en termes de compétences et de performance à court et moyen terme. Un « tuteur » sera identifié. Il accompagnera la montée en compétence sur les premières semaines.
- Formation : que ce soit sous forme de tutorat ou de formation classique, le collaborateur sera accompagné dans sa montée en compétence. Ces collaborateurs seront formés avant et lors de leur arrivée sur le nouveau site. Ils suivront les formations théoriques prévues pour « les nouveaux arrivants » et feront en parallèle des immersions sur des sites qui traitent les activités ne relevant pas de leur domaine actuel. Des formations « module de rappel » pourront être organisées en fonction des besoins.
- Accompagnement par un SVP téléphonique avec les experts du domaine concerné en fonction des besoins.
- Entretien managérial mensuel : a minima les 6 premiers mois et plus si nécessaire. Un bilan d'intégration formalisé sera réalisé au bout de trois mois.

Pour accompagner les agents en recherche de transition dans la concrétisation de projets professionnels non comptables, un accompagnement renforcé sera mis en œuvre :

- Entretien(s) avec le RRH,
- Entretien(s) avec le Conseiller en Évolution Professionnelle afin de :
 - o Effectuer un diagnostic professionnel, un bilan profil / aptitudes,
 - o Définir un projet de réorientation professionnelle,
 - o Construire un plan d'actions (découverte de nouveaux métiers, formations, recherche de postes / missions).
- Selon les cas, rendez-vous avec le réseau médico-social.

D'autres dispositifs exceptionnels pourront être pris par la DNC dans l'accompagnement des comptables sur les sites non pérennes, en prenant en compte la situation des agents.

53

FB

MA

age 33/75





7. Accompagnement des collaborateurs en site pérenne

7.1 Nature des impacts et de l'accompagnement en sites pérennes

- 1 La très grande majorité des collaborateurs des sites pérennes ne sont pas sur des postes concernés au sens social du terme par la transformation de la DNC
 - ils gardent un emploi comptable sur le même site, souvent le même emploi qu'aujourd'hui en exerçant la même nature d'activité ou de cycle comptables. Aucun collaborateur ne sera en reclassement sur un site pérenne dans le cadre de cette trajectoire jusqu'en janvier 2024.
 - parfois à la demande de la DNC dans le cadre des réallocations d'activités ou de mutualisations des organisations, parfois à leur demande, un emploi de même fonction sur une activité ou un cycle comptable différent leur sera proposé.
- 2 Dans tous les cas ils continueront à être formés
 - au titre de la formation continue classique,
 - au titre des formations spécifiques DNC conçues dans le cadre de son ambition,
 - ou au titre des deux parcours qualifiants déployés par la DNC.

3 - Accompagnement social lié à l'évolution immobilière des sites

Les sites de la DNC sont impactés d'ici 2023 par les projets immobiliers du Groupe ou ceux à l'initiative de la DNC. Plusieurs typologies de projets immobiliers sont identifiées. Ces projets nécessitent tous un dispositif de pilotage et d'accompagnement.

D'autres dispositifs exceptionnels pourront être pris par la DNC dans l'accompagnement des comptables sur les sites pérennes, en prenant en compte la situation des agents.

La DNC s'engage à verser une indemnité de déménagement de 150 euros bruts à chaque collaborateur concerné par un déménagement immobilier entre deux sites que ce soit au titre de projets VLP en région ou au titre des choix immobiliers de la DNC. Cette indemnité est complémentaire aux dispositions prévues dans les accords « Un avenir pour chaque postier » et « Avenir des Métiers Supports ».

Les éléments d'accompagnement opérationnels sont décrits en annexe 4.

MA FR

Accord Social 2019 DNC Page 34/75





7.2 Postes peu affectés par la transformation : classe 2, techniciens spécialisés ou certains cadres spécialisés.

7.2.1 Principes

Ces postes sont non concernés au sens RH du projet car ils sont inchangés.

- o Agent comptable.
- o Gestionnaire comptable.
- o Technicien spécialisé en comptabilité,
- o Expert Conduite du Changement,
- o Expert Révision Clôture en territoire.
- o Contrôleurs internes

Les postes de classe II (agent comptable, gestionnaire et technicien) et les postes de techniciens Référents III.1 sont inchangés. Ces personnels poursuivent une activité comptable sur leur site.

Les postes d'Experts Conduite du Changement Comptable, créés depuis septembre 2018, sont également inchangés. Les personnels restent affectés sur leur poste.

Les postes d'experts Révision Clôture en territoire et de contrôleurs internes sont également inchangés. Les personnels restent affectés sur leur poste.

Toutefois, durant la phase du projet, les natures d'activités comptables pourraient évoluer par la mise en œuvre de technologies nouvelles ou de procédures nouvelles ou simplifiées.

Un dispositif de montée en compétence sera donc déployé par la formation comptable continue et l'appui aux bascules.

7.2.2 Cas particuliers : Brive, Dijon, Maisons Alfort, Rennes, Paris Catalogne, Paris Gare de Lyon et Noisy

Les collaborateurs classe 2 et techniciens référents présents sur des villes traitant en cible plusieurs cycles comptables se verront proposer un recueil de souhaits spécifique « changement de cycle comptable » et facultatif pour exprimer une préférence de cycle comptable selon les mêmes modalités opérationnelles (dispositif, planning) que le recueil de souhaits des acteurs des sites non pérennes.

Les principes de classement des collaborateurs ayant formulé des souhaits, pour les départager en cas de souhaits identiques, sont les mêmes que celles déjà utilisés par la filière comptable lors de précédents projets :

- 1. Ancienneté au sein de la fonction comptable appréciée à la date de l'accord, prenant en compte la durée d'une fonction comptable tenue en bureau de poste dès lors qu'elle est précisée dans le dossier RH de l'agent
- 2. Ancienneté à La Poste appréciée à la date de l'accord

Accord Social 2019 DNC Page 35/75





7.2.3 Accompagnement des changements d'activité comptable

Dans le cadre de son projet, la DNC mettra en œuvre des bascules d'activités entre sites ou amplifiera des synergies et mutualisation entre les équipes.

Ceci concerne les quatre sites cibles Brive, Dijon, Maisons Alfort, Rennes mais également les sites assurant le cycle comptable Ventes et notamment les activités de comptabilité des établissements de La Poste.

Une attention particulière sera portée sur la phase de prise de poste.

Afin d'accompagner chacun des collaborateurs lors de changement d'activité comptable, leur montée en compétence sera pilotée par leur manager afin de garantir un apprentissage complet.

- Immersion : dans la mesure du possible des immersions seront proposées.
- Accueil : lors d'un entretien avec le nouveau manager, le collaborateur se verra accompagné dans sa prise de poste par la présentation du poste et par la définition d'objectifs en termes de compétences et de performance à court et moyen terme. Un « tuteur » sera identifié. Les tuteurs accompagneront sur site la montée en compétence sur les premières semaines
- Formation: que ce soit sous forme de tutorat ou de formation classique, le collaborateur sera accompagné dans sa montée en compétence. Ces managers, techniciens référents, experts et comptables identifiés en amont seront formés avant le démarrage des bascules d'activité de production. Ils suivront les formations théoriques prévues pour « les nouveaux arrivants » et feront en parallèle des immersions sur des sites qui traitent les activités ne relevant pas de leur domaine actuel. Les formations théoriques sur les nouvelles activités se feront dans les deux mois précédant la bascule par des Experts Conduite du Changement, accompagnés par des encadrants ou techniciens référents volontaires pour assurer le tutorat. Des formations « module de rappel » pourront être organisées en fonction des besoins.
- Accompagnement par un SAV téléphonique/Skype par des experts du domaine concerné en fonction des besoins pendant la phase d'apprentissage.
- Entretien managérial mensuel : a minima les 6 premiers mois et plus si nécessaire. Un bilan formalisé sera réalisé au bout de trois mois.

La DNC s'engage à verser une indemnité relative à l'adaptation des compétences pour les collaborateurs classe II et III.1 d'un montant de 800 euros bruts à l'issue des mises en œuvre réelles.

Ces collaborateurs sont également éligibles aux mesures d'accompagnement à la mobilité sans déménagement de domicile s'ils décident, suite au recueil de souhaits, d'exercer dans un autre site pérenne (cf. 10.2.1)

36 P

Accord Social 2019 DNC Page 36/75





7.3 Postes de managers avec nouvelle dénomination

Ces actuels postes de managers comptables sont inchangés, seule leur dénomination est modifiée en « Responsable de Production » car la nature du poste demeure « management d'une entité de production ».

- o Responsable de Pôle CABU.
- o Responsable CNF,
- o Responsable CNAP.
- o Responsable CFC,
- o Responsable Exploitation en CSP2C et CSPI

Les personnels sont affectés d'office sur ce poste de Responsable de Production Comptable dans leur ville actuelle.

Ils continuent à bénéficier des différentes formations de La Poste (IM, ID) ou de la DNC, managériales ou comptables, nécessaires au plein exercice de leur rôle.

7.4 Postes de cadres spécialisés concernés car transformés

Certains postes actuellement tenus par des cadres et cadres supérieurs en territoire sont concernés car transformés dans une partie significative de leur activité.

- o Encadrants comptables,
- o Assistants comptables,
- o Cadres qualité ou responsable qualité,
- o Experts, chargés d'études,
- o Responsable Appui Comptable en Territoire,

Dans tous les cas, s'ils le souhaitent, ils ont un poste au sein de la DNC, sur le même site, en janvier 2020 et dans le cadre de la trajectoire 2024 de la DNC.

Pour ces personnels une écoute individuelle avec le manager sera organisée.

Ces rencontres sont l'occasion d'un échange entre le collaborateur et son supérieur sur :

- Présentation des messages clés et du sens du projet;
- Présentation des futurs postes ;
- Écoute, échanges et réactions des collaborateurs;
- Identification des évolutions envisagées et des éventuelles craintes ;
- Rappel des prochaines étapes et échéances.

Pour aider le personnel concerné à mieux définir son futur projet, celui-ci pourra rencontrer s'il le souhaite son RRH et/ou le CEP, qui réaliseront un accompagnement individuel.

Les personnels exprimeront leur préférence entre un poste de manager ou un poste d'expert lors d'un recueil de souhaits spécifique « cadre – évolution de poste » et préciseront le domaine d'expertise (Production, Excellence, Révision) recherchés selon les mêmes modalités que le recueil de souhaits des acteurs des sites non pérennes.

MA

FB

age 37/75





Les principes de classement des collaborateurs ayant formulé des souhaits, pour les départager en cas de souhaits identiques, sont les mêmes que celles déjà utilisés par la filière comptable lors de précédents projets :

- I. Ancienneté au sein de la fonction comptable appréciée à la date de l'accord, prenant en compte la durée d'une fonction comptable tenue en bureau de poste dès lors qu'elle est précisée dans le dossier RH de l'agent
- 2. Ancienneté à La Poste appréciée à la date de l'accord

Ce souhait peut concerner le site actuel ou un autre site de la DNC.

Après analyse des recueils de souhaits en comité de sélection national, une proposition de poste sera effectuée pour les personnes dont le profil, les compétences et la zone géographique correspondent au souhait exprimé et dans la mesure où des postes seront disponibles.

Si aucun des souhaits exprimés ne peut être satisfait à court terme, la DNC s'engage à proposer un poste sur le niveau de fonction équivalent sur le site pérenne privilégié.

Une prime d'adaptation est envisagée pour ces cadres en fonction de plusieurs critères traduisant l'évolution de la responsabilité et des compétences, cf. chapitre 10.2.2.

Une attention particulière sera portée sur la phase de prise de poste :

- Immersion : dans la mesure du possible des immersions seront proposées.
- Accueil: lors d'un entretien avec le nouveau manager, le collaborateur se verra accompagné dans sa prise de poste par la présentation du poste et par la définition d'objectifs en termes de compétences et de performance à court et moyen terme
- Formation : que ce soit sous forme de tutorat ou de formation classique, le collaborateur sera accompagné dans sa montée en compétence.
- Entretien managérial mensuel : a minima les 6 premiers mois et plus si nécessaire. Un bilan formalisé sera réalisé au bout de trois mois.

50

02





7.5 Postes de managers comptables impactés car postes supprimés

Ces postes de manager sont supprimés dans le cadre du déploiement de la nouvelle organisation essentiellement au titre de la mutualisation.

- o Directeur Établissement CSP2C,
- o Responsable CSPI,
- o Responsable CSP SF,
- o Responsable de Zone Cabu
- o Directeur Appui Comptable Territorial

Dans tous les cas, s'ils le souhaitent, ils ont un poste au sein de la DNC, sur le même site, en janvier 2020 et dans le cadre de la trajectoire 2024 de la DNC.

Pour ces managers une écoute individuelle avec le manager N+1, voire avec le Directeur de la DNC si souhaité sera organisée.

Ces rencontres sont l'occasion d'un échange sur :

- Présentation des messages clés et du sens du projet :
- Présentation des futurs postes ;
- Écoute, échanges et réactions des collaborateurs ;
- Identification des évolutions envisagées et des éventuelles craintes |
- Rappel des prochaines étapes et échéances.

Ces managers pourront se mettre en relation avec le RRH et/ou le CEP pour l'accompagner dans cette situation. Le personnel qui le souhaitera pourra être reçu par les assistantes sociales et/ou les médecins du travail de La Poste.

Pour les personnes qui souhaiteraient dans le cadre de leur projet professionnel rejoindre une autre direction, des stages de découverte ou en immersion seront organisés.

Ces responsables exprimeront leur choix de poste cible à l'aide du d'un recueil de souhaits spécifique « cadre – évolution de poste » selon les mêmes modalités que le recueil de souhaits des cadres avec postes transformés.

Ce souhait peut concerner le site actuel ou un autre site de la DNC.

Il est précisé que :

- certains de ces managers impactés ont été intégrés dans le Vivier des Managers
 Comptables Territoriaux ou des Responsables Territoriaux Clôture Révision,
- chaque situation individuelle est accompagnée depuis début 2019.

Ces managers sont sur des emplois impactés ouvrant droits à labellisation à titre individuel. Ils seront aussi prioritaires sur les APC lancés par la DNC dans le cadre du déploiement de sa nouvelle organisation.

Une prime d'adaptation est envisagée pour ces cadres supérieurs en fonction de plusieurs critères traduisant l'évolution de la responsabilité et des compétences, cf. chapitre 10.2.2.

133

5

FB

MA





8. Un dispositif structuré et personnalisé de transmission des savoirs et des expertises

8.1 Un enjeu majeur

Compte tenu de la pyramide des âges, la filière comptable est confrontée à un enjeu majeur de transmission des savoir-faire par les agents en fin de carrière (près du départ à la retraite, ou susceptibles d'adhérer à un dispositif de TPAS).

Les dispositions évoquées dans l'accord relatif à l'insertion des jeunes et à l'emploi des seniors du 3 octobre 2016, au chapitre II, paragraphe II.6 « aménagement des fins de carrière des seniors » s'appliquent.

Pour les comptables en fin de carrière étant à moins de 18 mois de la date de leur départ à la retraite, il pourra être proposé des missions ou activités qui soient notamment fondées sur le transfert de savoirs, afin de faire bénéficier des collègues de leur expérience.

Ces activités devront être décrites et valorisées au travers d'une lettre de mission spécifique. Le maintien du niveau de la rémunération globale des postières et postiers placés dans cette situation est garanti.

La Poste promeut l'accès aux parcours de formation (incluant les parcours qualifiants) sans considération d'âge. Les postières et postiers de 50 ans et plus bénéficieront des mêmes conditions d'accès au dispositif de développement des compétences dans le cadre de cet accord.

Un point spécifique annuel sera systématiquement réalisé dans le cadre des commissions de suivi, en précisant le taux d'accès à la formation des comptables de plus de 50 ans.

La transmission des savoir-faire représente également l'opportunité de favoriser la polyvalence et de développer les compétences. Elle s'inscrit dans une démarche récurrente de gestion des compétences afin de pérenniser les savoir-faire spécifiques (tâches particulièrement complexes), éviter les risques liés à une expertise unique (tâches orphelines), améliorer la qualité et les processus, décloisonner les équipes, renforcer la cohésion et favoriser la mobilité.

Pour ces raisons, la DNC propose un pilotage spécifique de la transmission des savoir-faire par les « seniors » volontaires dans un cadre favorable. Ces dispositions s'inscrivent en appui de la « mission tutorale » des seniors évoquée dans l' « accord relatif à l'insertion des jeunes et à l'emploi des seniors » du 3 octobre 2016 déjà cité, et au développement de cet axe au chapitre III « Transmission des savoirs et des compétences ».

Cette mission de transmission de savoir précise

Accord Social 2019 DNC

« Dans l'objectif de favoriser le transfert des compétences et de permettre aux postiers/ères de contribuer à la réduction de la pénibilité de certaines fonctions pour les personnes en fin de carrière, ces derniers, dès lors qu'ils seront volontaires et disposeront des compétences et qualifications nécessaires à l'exercice de cette mission, seront prioritaires dans l'accompagnement tutoral de jeunes embauchés ou dans le cadre de la professionnalisation d'autres postiers/ères. »

Page 40/75

1A





8.2 Dispositif DNC

Les conditions d'éligibilité au processus « senior-transmettant » sont :

- un poste à forte technicité,
- le besoin validé par le management,
- le volontariat du senior.

A l'issue de l'identification des savoir-faire complexes et/ou critiques qui mobilisera la ligne managériale appuyée par le technicien référent, les facteurs de réussite d'une bonne transmission de ces savoir-faire passeront par :

- la formation de tuteurs accompagnant les séniors-transmettant pour le cas échéant un apport méthodologique,
- l'adhésion des apprenants,
- la contractualisation des engagements (apprenant, tuteur, encadrement) et leur évaluation,
- l'accompagnement de la relation de transmission et la formalisation de son contenu en situation de travail (ingénierie du dispositif, aide à l'explicitation, identification des situations, construction d'un parcours de progression de la familiarisation de l'environnement de travail, etc.).

La DNC propose de garantir la qualité de la transmission des savoir-faire en mettant en place un environnement favorable au « senior-transmettant » et à l'apprenant :

- date de déclenchement du dispositif : entre 18 et 6 mois avant le départ
- le senior-transmettant consacrera environ 50% de son temps pour une période de 2 à 6 mois à son activité de transmission selon la difficulté des tâches concernées ;
- le calendrier des opérations, la disponibilité du (ou des) apprenant(s) seront calées en accord avec le management ;
- si nécessaire, l'établissement sera autorisé à recourir à de la force de travail variable (CDD ou intérim) pour libérer le tuteur et/ou l'(les) apprenants ;
- le manager de l'apprenant, qui aura pris en charge la nouvelle activité transférée, reconnaîtra explicitement l'engagement de ce dernier dans son entretien d'appréciation. Sa mobilisation lui permettra d'augmenter son champ des compétences techniques, dans le cadre éventuel d'une mobilité fonctionnelle ou d'une promotion.

La DNC propose le versement d'une prime de transmission d'expertise au senior-transmettant d'un montant de 150€ bruts mensuels avec un maximum de 900€ pour une durée de six mois.

20

H C

Accord Social 2019 DNC





9. Prise en compte du handicap

Ces engagements de responsabilité managériale portés par la DNC sont complémentaires du rôle des représentants du personnel au sein du CHSCT de la DNC et ainsi partagés en CHSCT.

Attentive à la santé et à la qualité de la vie au travail des postières et postiers de la Direction, et tout particulièrement de ceux qui sont fragilisés par la survenue du handicap, la DNC réitère, par le présent accord, son engagement pour leur maintien dans l'emploi.

Au travers de l'accord conclu le 10 mai 2019, La Poste poursuit son objectif de réussir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap concernées par une restriction d'aptitude ou une inaptitude à leur poste de travail ou par une réorganisation de service, en s'appuyant sur leurs compétences et leurs capacités.

Dans ce cadre la DNC s'engage sur huit des neuf orientations de l'accord :

- Veiller à associer les comptables en situation de handicap à toutes les décisions concernant leur vie au travail
- Garantir la bonne intégration de toutes les personnes en situation de handicap à chaque prise de poste
- Accroitre les efforts de maintien dans l'emploi pour garantir que toutes les actions de recherche de poste et d'aménagement sont menées pour permettre aux comptables en situation de handicap de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise
- Renforcer l'accompagnement des comptables en situation de handicap dans les mobilités et leur évolution professionnelle
- Développer la sensibilisation des managers au handicap
- Bien gérer les fins de carrière
- Contribuer au réseau des référents handicap avec l'identification d'un poste au sein de la
- Poursuivre les efforts pour faire évoluer à tous les niveaux les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap au sein de la DNC

La première orientation de cet accord, concernant le taux d'emplois de 6%, est garantie au niveau national de La Poste par solidarité entre toutes les directions. Il n'est pas porté par la DNC.

Dans le cadre de son ambition, la DNC sollicitera systématiquement les médecins du travail et les référents Handicap afin d'une part, de proposer un entretien aux personnes en situation de handicap et d'autre part, entreprendre les éventuels besoins d'adaptations de poste ou de conditions de travail qui seraient rendus nécessaires par les évolutions.

Lorsqu'il y a lieu et selon les recommandations du Médecin du Travail de La Poste, le matériel adapté en matière de handicap sera fourni.

-210 \$ NA &B

Page 42/75 Accord Social 2019 DNC





La DNC dispose d'un référente handicap et continuera voire amplifiera son action et la mise en œuvre d'accompagnement de manière spécifique pour ces collaborateurs :

- En site non pérenne :
 - o par l'anticipation de la gestion du reclassement de ces collaborateurs en fonction de leur projet professionnel et par la mobilisation de tous les acteurs pluri-disciplinaires de La Poste et l'implication du Codir de la DNC.
 - o par des mesures spécifiques si ces collaborateurs étaient à quelques mois de leur départ en retraite ou temps 2 du TPAS à la date de fermeture du site.
- En site pérenne : une attention particulière sera déployée lors des changements d'activité
- Pour tous sur tous les aspects de QVT

De plus, afin de faciliter le maintien dans l'emploi de tous les postières et postiers, notamment les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la DNC s'engage à généraliser dans ses territoires les Commissions CRME, en charge du suivi et de l'adaptation des postes.

Enfin, dans le cadre du présent accord, la DNC propose de mettre en place les dispositions suivantes:

- Un accès à l'ensemble des formations en e-learning, avec un suivi personnalisé, dans l'optique de faciliter les apprentissages et de diminuer les temps de trajets
- Un suivi individualisé une fois par an des personnels BOE pour l'équipement ou l'adaptation de l'espace de travail
- La sollicitation des partenaires du Groupe La Poste pour l'accompagnement des situations individuelles qui le nécessiteraient

J15 FB





10. Reconnaissance financière affirmée

10.1 Dispositions communes

Les dispositions financières d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle et à la mobilité géographique des accords sociaux « un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015 et « avenir des métiers supports » du 19 juillet 2017 s'appliquent à toutes les situations concernées ou labellisées, soit à titre individuel, soit à titre collectif au paragraphe suivant.

Entre 2 dispositions se référant à la même situation, le dispositif le plus favorable à l'agent s'appliquera tant que l'accord en question est valide.

La DNC rappelle qu'une mobilité entre divers postes comptables ne correspond pas à une mobilité fonctionnelle au sens de ces deux accords nationaux ci-dessus.

Les personnes affectées sur un site non pérenne s'inscrivant dans un dispositif de mesure d'âge, selon les modalités en vigueur à la date de dépôt du dossier, à compter de la date de la CDSP du 31/05/2018, date à laquelle les sites devant être fermés ont été connus, bénéficieront des mesures financières des accords nationaux « Un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015 et « Avenir des Métiers Supports » du 19 juillet 2017.

D'autres dispositifs exceptionnels pourront être pris par la DNC dans l'accompagnement des comptables sur les sites non pérennes, en prenant en compte la situation des agents.

10.2 Dispositions spécifiques à l'accord de la DNC

Dans le cadre de son accord social, la DNC propose d'améliorer le dispositif d'accompagnement à la mobilité sur 5 axes :

- par le versement d'une indemnité relative à la transmission des savoirs des séniors comprise entre 150 et 900 euros bruts
- 2. par le versement d'une indemnité de déménagement de 150 euros bruts pour tout changement de site immobilier
- 3. par le versement d'indemnités de déplacement pour les agents des sites non pérennes ou des sites pérennes dont le changement d'affectation suite à recueil de souhaits ne s'accompagne pas d'un changement de résidence et pour lesquels l'allongement de trajet est de plus de 30 km ou de plus de 30 minutes, cf. ci-après.
- 4. par le versement d'une indemnité relative à l'adaptation des compétences pour les collaborateurs classe II et III.1 en sites pérennes ou issu d'un site non pérenne suite à recueil de souhait d'un montant de 800 euros bruts à l'issue des mises en œuvre réelles de changement d'activité
- 5. par le versement d'une indemnité d'adaptation au poste pour les managers ou experts de niveau III.2 ou III.3 ou groupe A répondant à des APC ou en lien avec les recueils de souhaits.

MA

Page 44/75





10.2.1 Indemnités de déplacement sans changement de domicile

Elle est calculée comme suit :

- prise en charge de la totalité des frais de transport domicile-travail pendant 3 ans maximum sur la base d'un trajet en transport en commun ou transports doux (train, bus, vélos,...) sauf exception justifiée d'un raccourcissement significatif du temps de trajet par un transport en véhicule particulier (voiture, 2 roues motorisées) dans des conditions de sécurité acceptables (au sens du risque d'accidentologie). Dans ce dernier cas, le remboursement est réalisé selon les règles fiscales en vigueur du taux kilométrique.
- prise en charge des frais annexes nécessités par le déplacement en transport en commun (par exemple, frais de parking d'un véhicule près de la gare de départ ou de la gare de destination ou autre nature de frais considérée comme légitime au remboursement).

Cette prise en charge prend la forme d'une indemnité annuelle versée chaque année à la date de changement d'affectation, sous réserve que la situation professionnelle de l'agent n'ait pas évolué au cours de l'année qui précède.

- si le fait générateur de la prime devait avoir disparu en cours d'année N, la prime pour l'année N+1 ne serait pas versée.
- Par contre, la prime versée en année N reste acquise intégralement à l'agent quelle que soit son évolution professionnelle en cours d'année N.

Au-delà de 3 ans, les indemnités de déplacement telles que décrites ci-dessus ne seront plus versées.

Si la situation professionnelle reste dans les mêmes conditions de déplacement, la prise en charge des frais de trajet, limitée à 50% des coûts dans les conditions actuelles du PDE (plan de déplacement entreprise) sera appliquée sur la base de justificatifs.

Ces mesures spécifiques DNC s'ajoutent à toutes mesures La Poste existantes, notamment dans le cadre de l'accord avenir des métiers support ou de l'accord salarial 2019, ou ultérieures sur cette thématique de déplacement ou de mobilité.

10.2.2 Indemnités d'adaptation au poste

Consciente de l'effort d'adaptation qu'elle demande à certains de ces cadres de niveau Groupe A ou de classe 3 pour exercer leurs nouvelles responsabilités dans le contexte de l'évolution des postes et souvent dans le cadre d'un véritable challenge, la DNC propose de verser une indemnité à la prise de poste en une fois en retenant de 1 à plusieurs critères dans la grille ci-dessous.

JB

MA

FB \$5

Accord Social 2019 DNC





Pour les groupes A, l'indemnité varie dans son montant selon le niveau de difficulté de l'adaptation au poste, mesuré par le nombre de critères retenu. Les critères peuvent se cumuler avec un maximum de 6 500 euros.

C'est le Comité de Carrière national de la DNC, émanation du Codir, qui arbitre chacune des situations.

Critères liés au poste	montants en € bruts
Déplacements fréquents en évolution par rapport au poste quitté	500 €
Portée managériale significative en évolution par rapport au poste quitté. Management à distance et/ou d'équipe conséquente	500€
Passage d'un poste d'expertise à un poste de management	500€
Mission conjoncturelle / délicate en plus du poste	500 €
Environnement social, économique ou politique structurellement plus compliqué, difficile, sensible	500€
Poste à faible attractivité (filière délaissée, zone géographique non porteuse,)	500€
Poste quitté impacté par SLD Filière Comptabilité	500 € à 1 000 €
Nouveau membre du CODIR de la DNC	1000€
Critères liés au challenge qu'ils représentent pour le candidat	montants en € bruts
Changement d'univers (passage expertise à management ou inversement)	500 €
Prise de risque (sortie de sa "zone de confort")	500€à1000€

Pour les classes III.2 et III.3, l'indemnité varie dans son montant selon le niveau de difficulté de l'adaptation au poste, mesuré par le nombre de critères retenu. Les critères peuvent se cumuler avec un maximum de 3 000 euros.

C'est le Comité de Carrière national de la DNC, émanation du Codir, qui arbitre chacune des situations. Au cas particulier des classes III, il intègre à chaque session deux managers des six territoires qui ne sont pas concernés par les collaborateurs éligibles à cet accompagnement.

Critères liés au poste	montants en € bruts
Déplacements fréquents en évolution par rapport au poste quitté	500 €
Passage d'un poste d'expertise à un poste de management	500 €
Poste quitté impacté par SLD Filière Comptabilité	500 € à 1 000 €
Critères liés au challenge qu'ils représentent pour le candidat	montants en € bruts
Changement d'univers (passage expertise à management ou inversement)	500€
Prise de risque (sortie de sa "zone de confort")	250 € à 500 €

JB

EG

72A





11. Qualité de vie au travail

La DNC s'est engagée depuis le le janvier 2018 dans un management responsable et bienveillant. Elle est particulièrement attentive aux équilibres de vie et plus globalement à la QVT. Les régimes de travail et cycles de travail ont vocation à traduire cette ambition tout en permettant l'exercice de l'activité comptable.

11.1 Déploiement SMSST

En 2018, la Direction Nationale Comptable a décidé d'utiliser le Système de Management de la Sécurité et de la Santé au Travail (SMSST) comme levier de la démarche d'excellence.

Le SMSST s'appuie sur une méthode connue et reconnue, dont l'AFNOR donne la définition suivante : « partie du système de management général d'un organisme utilisé pour élaborer et mettre en œuvre sa politique SST et gérer les risques pour la SST ».

Le SMSST permet à la DNC :

- a) de répondre aux obligations légales de prévention, particulièrement aux 9 principes ci-dessous :
 - ✓ Éviter les risques,
 - √ Évaluer les risques,
 - ✓ Combattre les risques à la source,
 - ✓ Adapter le travail à l'Homme,
 - ✓ Tenir compte de l'évolution de la technique,
 - ✓ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins,
 - ✓ Planifier la prévention,
 - ✓ Donner la priorité aux mesures de protection collective,
 - ✓ Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- b) de satisfaire à sa responsabilité sociale d'employeur :
 - ✓ Comme tout employeur, la DNC est tenue de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des postiers, car ils représentent le principal actif.
- c) de reconnaître son engagement dans une démarche d'amélioration continue :
 - ✓ Clients : exigences du client, qualité servie, enquête de satisfaction,
 - ✓ Postiers: exigences du postier, engagement, vie au travail,
 - ✓ Performance: exigences économiques, financières et réglementaires.
- d) de cadencer les actions et d'obtenir des résultats visibles et durables :
 - ✓ Le SMSST permet à chaque manager de se positionner sur l'échelle de la sécurité et de la santé au travail et de tracer le chemin des actions à réaliser.
 - ✓ Il définit les attentes de la DNC en matière de sécurité et de santé au travail et les outils à mettre en œuvre par les entités pour animer et faire vivre la politique de prévention.
 - ✓ Le SMSST est complémentaire au Plan de Prévention.

\(\sigma_{1/2}\)

FB

A ,

age 47/75





Les étapes mises en œuvre an 2018 ont permis :

- ✓ d'engager le comité de direction par la signature de la lettre de Politique SST de la DNC le 7 juin 2018, sa diffusion et son affichage dans tous les établissements.
- ✓ de poser les fondamentaux, de cadencer les actions à mettre en œuvre, et de procéder à une lère évaluation de chaque établissement et établissements rattachés en s'appropriant le carnet de bord au cours du dernier trimestre 2018. Celui-ci traduit «l'évolution des comportements» en permettant à chaque manager de se situer sur l'échelle de la sécurité et de la santé au travail, de connaître le chemin à parcourir et de définir les actions de progression pour atteindre les résultats attendus. Le carnet de bord fera l'objet d'une nouvelle évaluation en 2019 avec l'objectif d'améliorer le niveau d'atteinte de chaque item. Dès cette lère évaluation, les établissements du site de Maisons-Alfort et ceux du Siège ont adopté une démarche commune par site.

11.2 Déploiement ParlonZen/Espace de discussion sur le travail

En 2018 également, la Direction Nationale Comptable a adhéré à la démarche des Espaces de Discussion sur le Travail (EDT), labellisés « ParlonZen » à La Poste, qui vise à améliorer la qualité de vie au travail, en contribuant au travail bien fait.

La démarche ambitionne que « chaque postier se sente bien dans son travail parce qu'il a les moyens de bien faire son travail »

Après une présentation au CHSCT du 5 juin 2018, au cours duquel la méthode a été présentée, les actions de démultiplication ont été réalisées de fin juin 2018 jusqu'en mars 2019 auprès de la ligne managériale de tous les sites de la DNC par 5 « accompagnateurs ».

Les sites se sont engagés dans la méthode dès les actions de formation terminées.

Pour rappel, les Espaces de Discussion sur le Travail font partie d'une démarche intégrée dans l'accord « Un Avenir pour Chaque Postier » de 2015, dans le plan « Bien dans son Travail » de 2016 (qui prend en compte la santé, la sécurité, la diversité, la lutte contre la discrimination et l'évolution des métiers de La Poste) et dans l' « accord sur les conditions de travail et les métiers des facteurs et de leurs encadrants » de 2017.

Les EDT « ParlonZen » s'appuient sur :

- ✓ Des échanges entre le manager et son équipe pour faciliter le travail de l'équipe au quotidien ;
- ✓ Des échanges organisés pendant le temps de travail, qui doivent permettre de faire émerger des idées pour soutenir les collectifs de travail, faire évoluer les relations managériales et améliorer ce qui ne fonctionne pas bien;
- ✓ Les sujets abordés sont proposés par les membres de l'équipe, les idées retenues ont vocation à être mises en place.

JB P

Accord Social 2019 DNC





11.3 Régimes de travail

11.3.1 État des lieux des régimes de travail à la DNC

Une étude des régimes de travail des établissements de la DNC a été menée au cours du 2ème semestre 2018, et actualisée à fin avril 2019.

Compte tenu de la diversité d'origine des établissements de la DNC, il avait été recensé 7 cycles appliqués en 2018, selon le descriptif ci-dessous. Le cycle C6 ne concerne plus aucun agent à fin avril 2019.

Nº du cycle	Description du cycle	Durée journalière de travail (DJT)
C1	Cycle sur 5 jours sans Repos de Cycle (RCY)	7h/j sur 5 jours
C2	Cycle 2 semaines 1 RCY fixes	7h46/j sur 9 jours
C3	Cycle 1 semaine 1/2 RCY fixes	7h46/j sur 4,5 j
C4	RCY flottants avec aménagement	au cas par cas
C5	Semaine de 4 jours avec 1 jour non travaillé (encadrement)	8h45/j sur 4 jours
C6	Cycle sur 5 semaines : 2 ou 3 RCY	7h36/j sur 23 jours ou 7h57 sur 22 jours
C7	Cycle sur 4 semaines : 2 RCY consécutifs	7h46/j sur 18 jours

3 des 7 cycles sont fréquemment utilisées et associés dans la plupart des établissements de la DNC: C1, C2 et C3.

Le cycle C7 (en caractères italiques) ne se retrouve que sur 3 établissements rennais, en association avec les cycles C2 et C3 de même DJT.

Les cycles C4 et C6 (en caractères gras) ont des DJT différentes et ont répondu à des contraintes d'organisation dans chaque Branche d'origine des 2 établissements concernés. Depuis l'étude, ces cycles ont disparu ou sont en cours de disparition au profit des cycles C1, C2 ou C3

Le cycle C5 (en caractères gras également) concerne 6 établissements et a répondu à une contrainte de présence managériale sur site, à l'arrivée et au départ des agents.

FB 83





L'utilisation effective de ces cycles selon les établissements, classés selon la pérennité du site géographique, est la suivante (effectifs hors cadres au forfait) :

Citan	Analyse au 30/04/2019		Cycles de travail				
Sites			C2	C3	C4	C5	C7
	ANGOULÊME (160800)		2	1			
	VALENCE (260780)		4	2			
	SAINT-LÔ (500670)	9	4				1
	NEVERS (580610)	2	3	2			
	BEAUVAIS (601120)	1	2	1			
Sites non	CLERMONT-FERRAND (633430)		2	7			
pérennes	PAU (640830)		1	4			
	STRASBOURG (672090)	1	2	3			
	LIMOGES (872670)		3				
	TOULOUSE (311730)	1	16	1			
	METZ (571190)		10	1			
	LYON (694420, 695430)		11	1	-		
	MARSEILLE (133540, 135490)		24	1			
	MONTPELLIER (342780)		18	3			
	GRENOBLE (381920)		17	2			
	NANTES (443610)	2	12	1			
	LILLE (590291, 594380)		16				
	PETITE FORET/VALENCIENNES (597920)		6			7	
	NARBONNE CSP2C (110800)	1	17	6		3	
	BRIVE CSP2C (191080)	1	34	5			
	BRIVE CSP SF (191850)	5	10	4			
	DIJON CSP2C (210880)	4	34	17		3	
	DIJON CSPI (211810)		10	2			
	BESANÇON CNF (250620)	3	34	7			
Sites	BORDEAUX RLP (334050)		2	11	P. T.		
pérennes	BORDEAUX CSP2C (336420, 336440)		25	5		1	
	RENNES RLP (353500)		7	1			
	RENNES CSPI (353540)	1	17	2			1
	RENNES CFC (354550, 354590)		8	1		-	4
	RENNES CNAP (356220)		10	3			2
	ROUEN CSP2C (761490)	3	25	5		2	3
	Établissements intégrés au territoire Ile-de-France sur 1 ou 2 sites géographiques						
	(Maisons-Alfort +un 2 ^{ème} site éventuel).		21	7		Ι	2
				7			2
	755500 - PARIS MONTPARNASSE		24	'	1	-	-
	933320 - NOISY MAISONS ALFORT (926080, 942420, 946580, 946590)		15		18		

78 R





11.3.2 Les principes de la convergence

Les propositions d'évolution ont pour objectif de faire converger les régimes de travail des établissements de la DNC en tenant compte des contraintes organisationnelles des métiers comptables et en harmonisant les conditions de travail des agents soumis aux mêmes contraintes organisationnelles.

L'objectif est également de mieux gérer les équilibres de vie professionnelle / vie privée ou de tenir compte des agents en situation de handicap et de reconnaître l'engagement des managers.

Les 11 principes

- 1. La durée du travail applicable au sein de tous les sites de la DNC est de 35 heures par semaine en moyenne calculée sur la période de référence en fonction des 4 cycles proposés potentiellement.
- 2. Les cadres au forfait et les personnels en temps partiel sont gérés selon les dispositifs spécifiques respectifs qui les concernent.
 - Toutefois, les collaborateurs à temps partiel, localisés dans des sites qui choisiront le régime horaire variable individuel et qui ont leur horaire de prise de service au sein de la plage variable déterminée sur le site, peuvent bénéficier d'une tolérance, dont la durée correspond à la durée de la plage variable choisie par l'établissement, pour l'heure d'arrivée ou de sortie au sein de la plage.
 - Mais, ils doivent effectuer dans la même semaine leur quotité horaire contractualisée et ne bénéficient pas en conséquence du système de report fin de mois de + ou 2 heures.
- 3. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de ces 35 heures calculées sur la période de référence, à la demande de la ligne managériale, et non compris l'éventuel report positif de 2 heures autorisé en fin de mois dans le cadre des horaires variables individuels.
- 4. Quatre cycles de travail sont possibles à la DNC en fonction des sites ou des fonctions.
- 5. Le cadre général d'organisation de la DNC prévoit une présence obligatoire sur site entre 9h et 16h.
- 6. Les sites non pérennes conservent leurs régimes de travail actuels jusqu'à la fermeture effective du site, sauf si une majorité d'agents, à apprécier sur le nombre des agents affectés à l'établissement, souhaitent profiter des évolutions telles que celles des sites pérennes.
- 7. Sur les sites pérennes et pour toutes les activités, un seul régime de travail sera appliqué par site soit dans le cadre d'un horaire collectif unique, tous les agents ayant le même horaire, soit dans le cadre d'horaires variables individuels sur la base de plages variables d'arrivée, méridienne et de départ, chaque agent ayant la liberté de ses horaires chaque jour au sein de ces plages variables.

MA

FB

Page 51/75





- 8. Les horaires collectifs fixes ou les plages variables éventuelles d'arrivée, de départ et de pause méridienne (45 mn mini à 2h maxi) sont décidées par site au second semestre 2019 sur la base de discussions prenant en compte les différentes contraintes, notamment de transport, et décidées à la majorité des collaborateurs du site.
 - 8.1. Horaires collectifs avec un seul horaire à fixer et applicable à chaque agent:
 - heure d'arrivée : entre 7h30 et 9h,
 - heure de départ : entre 16h et 18h,
 - durée et heure de la pause méridienne de 45 mn mini à 2h maxi : entre 12h et 14 h, sauf besoins d'adaptation locale.
 - 8.2. Horaires variables individuels, avec un système de contrôle (badgeuse ou pilotage managérial) et trois plages horaires à déterminer au sein desquelles les agents sont « autonomes » :
 - Plage d'arrivée : entre 7h30 et 9h,
 - Plage de départ : entre 16h et 18h,
 - Plage de pause méridienne de 45 mn mini à 2h maxi : entre 12h et 14 h, sauf besoins d'adaptation locale.
- 9. Les collaborateurs en situation de handicap peuvent avoir accès à des modalités spécifiques déterminées en lien entre manager et managé avec l'avis de la fonction RH de la DNC et si besoin de la médecine du travail
- 10. Sur tous les sites de production pérennes, un cycle en horaire variable individuel (C5 actuel) réservé aux managers uniquement est envisageable afin assurer la présence managériale sur l'ampleur de l'ouverture du site. Le site doit avoir choisi les horaires variables individuels, et plusieurs managers doivent choisir cette option. A défaut, la présence managériale est organisée en lien avec les autres cadres experts, non managers, du service (groupe A puis III.3 puis III.2 puis III.1 par ordre de grade) et décidée en collectif managérial.
- 11. Le cadre d'organisation de chaque site à la date du 1^{er} janvier 2020 sera affiché en permanence sur le site.

11.3.3 Les cycles de travail en cible

L'objectif poursuivi et les principes énoncés amènent à retenir en cible au le janvier 2020 pour tous les sites de la DNC les cycles suivants :

- Le cycle C1 : Cycle sur 5 jours sans Repos de Cycle (RCY),
- Le cycle C2: Cycle 2 semaines 1 RCY fixe,
- Le cycle C3 : Cycle 1 semaine 1/2 RCY fixe,
- Sous réserve du principe 10 le cycle C5 actuel.

THE GG

Accord Social 2019 DNC Page 52/75





Conséquences

- 1. Certains agents devront choisir un nouveau cycle de travail pour le 1er janvier,
- 2. La DNC va faire organiser par ses territoires les échanges sur chaque service pour choisir les modalités horaires appliquées à compter du 1er janvier avec décision locale au 1er novembre au plus tard,
- 3. Système de pilotage des horaires !
- ✓ Les badgeuses actuellement liées à la GTM seront déconnectées pour des raisons techniques
- ✓ Les badgeuses actuellement installées sur site seront limitées au seul contrôle des horaires d'arrivée-départ,
- ✓ Les badgeuses ne seront ni maintenues ni remplacées, aucune nouvelle badgeuse ne sera installée.
- ✓ Le report d'heures d'un mois sur l'autre est limité à plus ou moins 2 heures et régularisé impérativement le mois suivant dans le cadre des horaires individualisés.
- ✓ L'absence de badgeuse signifie que le contrôle des horaires de prise et de fin de service constitue une responsabilité bienveillante du manager dans le cadre d'un climat de confiance réciproque.

11.4 Télétravail

Actuellement au sein de la DNC, tous les postes de comptables ou de fonction support (RH, contrôle de gestion, assistante de direction) sont éligibles au télétravail.

Historiquement les postes de caissiers ne pouvaient donner lieu à du télétravail pour des raisons de sécurité financière de La Poste.

Dans le cadre de l'accord sur le télétravail du 27/07/2018, la DNC s'engage à permettre l'accès au télétravail aux caissiers à compter du 1er janvier 2020, en leur permettant d'effectuer des activités télétravaillables dans la limite maximum de deux jours par mois et en fonction des contraintes locales.

Ces éléments seront instruits dans les services abritant la fonction caisse au cours du second semestre 2019.

JB \$





12. Pilotage de l'accord

12.1 Suivi de l'accord

Une commission de suivi et d'interprétation du présent accord, composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire aura pour mission de suivre la bonne mise en œuvre de l'accord au niveau national DNC.

Elle se réunira deux fois par an. La première réunion aura lieu avant la fin de l'année 2019.

Elle peut être amenée à se réunir à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires du présent accord. Elle pourra être amenée à examiner des situations individuelles spécifiques.

12.2 Indicateurs de l'accord

Seront notamment suivis lors de ces instances :

- Le dispositif de recueils de souhaits et ses résultats
- Le dispositif de gestion des transitions professionnelles, personnes labellisées, et ses résultats
- Les mobilités intra DNC ou entrantes DNC
- Le dispositif de détermination des horaires des sites et ses résultats
- Le dispositif de transmission d'expertise et ses résultats
- Les promotions
- Les indemnités
- La formation
- Le télétravail des caissiers

20 8

FBMA





13. Clauses finales

13.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu et mis en œuvre :

- pour une durée indéterminée sur les aspects relevant des métiers et des parcours professionnels, de l'organisation du travail y compris les aspects de QVT, notamment les adaptations des cycles de travail et le télétravail, et la prise en compte des populations spécifiques,
- jusqu'au 31 janvier 2024 pour toutes mesures spécifiques DNC relatives à l'appui et à l'accompagnement des comptables durant cette trajectoire DNC, notamment les aspects indemnitaires, y compris certaines mesures relevant des accords un avenir pour chaque postier et avenir des métiers supports, à l'exclusion de celles relevant des dispositifs de départs anticipés.

Il entrera en vigueur à compter de la date du lendemain de son dépôt auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Paris et ne pourra être prolongé par tacite reconduction.

13.2 Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être portée par tout moyen à la connaissance des autres parties contractantes.

13.3 Modalités de dépôt de l'accord

À l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du code du travail.

Il sera déposé un exemplaire au secrétariat-du greffe du Conseil de Prud'hommes des Hautsde-Seine, et une version électronique sera déposée en ligne sur le site de la DIRECCTE de l'Îlede-France.

J3 86

Accord Social 2019 DNC





14. Signataires de l'accord

Pour La Poste,

M. Gérald BRISEBARD

2 4 JUIL. 2019

Directeur National Comptable

Pour les organisations syndicales,

M./Mme

M/Mme BRASSART FREDERIQUE

Syndicat SUD-PTT

Syndicat F3C-CFDT

M./Mme BERT Jenne

M./Mme

AMSILLI Michael

Syndicat FAPT-CGT

Syndicat FO COM

Page 56/75 Accord Social 2019 DNC





15. Documents annexés

à l'accord social de la direction nationale comptable





Annexe 1

Formulaire de recueil de souhaits « changement de site »

Pour les comptables en site non pérenne

Nom:	Prénom:	
Grade:	Fonction:	
Identifiant :	Entité d'affec	tation :
Date de remise en À compléter par or		de postes et de sites géographiques
Activités	Poste Cible	Poste souhaité : (indiquer les 3 premiers choix par ordre de préférence)
DNC Production	Encadrant	
	Expert	
	Technicien Comptable	
	Gestionnaire Comptable	
DNC Révision / Clôture	Expert	
DNC Excellence et Relation	Expert conduite du changement	
Clients	Expert Excellence	
	Expert Relation Clients	
DNC Contrôle Interne	Responsable Contrôle Interne	
	ues : e pas servir le recueil de sou uitter la filière comptable	hait
Date:	Signat	ure:
À retourner à vo	otre manager dans les 3 se	maines suivant la réception (si durant cette

Accord Social 2019 DNC Page 58/75

période, la personne pose des CA, la période de réflexion sera prolongée d'autant)





Annexe 2

Nom:

Formulaire de recueil de souhaits « changement cycle comptable »

Prénom:

Grade:	Fonction:				
Identifiant :	Entité d'affectation :				
Date de remise en main propre :					
À compléter par d	ordre de préférence en termes	de postes et de sites géographiques			
Activité	Cycles Cibles	Poste souhaité :			
		(indiquer les 3 premiers choix par ordre de préférence)			
	Personnel / caisse				
	Achats Fournisseurs / caisse				
DNC Production	Immobilisations				
	Ventes Clients / caisse				
	Révision Clôture				
Sites géographiques : Ne souhaite pas servir le recueil de souhait					
Souhaite quitter la filière comptable					
<u>Date</u> :	Signatu	<u>ıre</u> :			
À retourner à vo période, la persoi	À retourner à votre manager dans les 3 semaines suivant la réception (si durant cette période, la personne pose des CA, la période de réflexion sera prolongée d'autant)				

Annexe 3

Formulaire de recueil de souhaits « cadres – changement de poste »





Nom:	Prénom :				
Grade :	Fonction:				
Identifiant:	nt : Entité d'affectation :				
Date de remise en		de mestes et de cites géographiques			
A completer par or	dre de preference en termes	de postes et de sites géographiques			
Activités	Poste Cible	Poste souhaité :			
		(indiquer les 3 premiers choix par ordre de préférence)			
DNC Production	Encadrant				
1 roduction	Expert				
DNC Révision / Clôture	Expert				
DNC Excellence et Relation	Expert conduite du changement				
Clients	Expert Excellence				
	Expert Relation Clients				
DNC Contrôle Interne	Responsable Contrôle Interne				
L	ues : e pas servir le recueil de sou uitter la filière comptable	hait			
	,				
<u>Date</u> :	<u>Signat</u>	<u>ure</u> :			
À retourner à votre manager dans les 3 semaines suivant la réception (si durant cette période, la personne pose des CA, la période de réflexion sera prolongée d'autant)					

Annexe 4
Accompagnement projets immobiliers

A4.1 Cartographie des projets





Les sites de la DNC sont impactés d'ici 2023 par les projets immobiliers du Groupe ou ceux à l'initiative de la DNC.

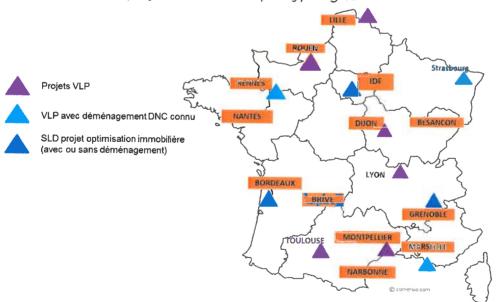
Plusieurs typologies de projets immobiliers sont identifiées :

Projets externes qui impactent les sites DNC: ce sont des projets Village La Poste et / ou SLD – Optimisations tertiaires qui sont initiés par le Groupe. Ces derniers impacteront les sites DNC en reprenant partiellement ou intégralement les surfaces occupées actuellement par la DNC. Cela génèrera pour la DNC un déménagement, soit dans l'immeuble originel après redistribution des surfaces, soit sur un autre site dans la même ville. On distinguera dans les projets VLP ceux pour lesquels un déménagement des activités sur autre site est déjà connu à ce jour.

Chaque projet sera suivi au local par le Manager Territorial ou son représentant et au national par la Direction des ressources ; une présentation des projets et des impacts sera partagée en ICCHSCT puis au CHSCT.

- Sites à déménager pour mise en cohérence avec le schéma d'orientation DNC : ces sites font partie des décisions de regroupement d'activités décidés par la DNC. Actuellement les sites de Paris Gare de Lyon et Noisy Le Grand sont concernés par ce type de projet avec un regroupement à terme sur le site de Maisons Alfort.
- Para Restitution des locaux pour les sites non pérennes à fermer : voir tableau page suivante.





Territoire	Site	Type d'impact immobilier	Nature de l'impact	Dates prévisionnelles*
Nord-Ouest	Lille	VLP	Déménagement sur site actuel	2020

Accord Social 2019 DNC Page 61/75





	Valenciennes	DNC	Déménagement sur site de Lille	2021
	Rouen	VLP	Attente infos	En attente
	Laon	DNC	Fermeture	2019
	Beauvais	DNC	Fermeture	2021
	Rennes	VLP	Déménagement autre site	2020
Ouest	Nantes	VLP	Attente infos	2020
	Saint-Lô	DNC	Fermeture	2021
	Maisons Alfort	DNC	Déménagement sur site actuel	2019/2020
	Paris Gare de Lyon	DNC	Déménagement	2019
	Noisy Le Grand	DNC	Déménagement	2019
IDF	Paris Montparnasse	DNC	Déménagement	2022
		VLP	Déménagement	2018
	Strasbourg	DNC	Fermeture	2021
	Metz	DNC	Fermeture	2024
	Dijon	VLP		En attente
Bourgogne	Besançon	Néant		
Franche-	Clermont Ferrand	DNC	Fermeture	2021
Comté	Angoulême	DNC	Fermeture	2022
Į	Bordeaux Bonnac	VLP	Déménagement sur site	2018
	Bordeaux Ravesies	DNC	Déménagement	2020
	Brive	Néant		
	Pau	DNC	Fermeture	2022
Sud-Ouest	Toulouse	DNC	Fermeture	2024
	Limoges	DNC	Fermeture	2021
	Angers	DNC	Fermeture	2019
	Tours	DNC	Fermeture	2019
	Marseille	VLP	Déménagement autre site	2020
	Montpellier	VLP	Déménagement sur site	2021
	Narbonne	Néant		
Sud Est	Grenoble	SLD	Déménagement	2020
_ 5.5 5		VLP	Déménagement sur site +	2018 / 2019
	Lyon	DNC	fermeture	2024
	Valence	DNC	Fermeture	2021
	Nevers	DNC	Fermeture	2022

Les dates d'impacts communiquées ici sont prévisionnelles et susceptibles à modification.

Accord Social 2019 DNC Page 62/75





A4.2 Accompagnement lié aux évolutions immobilières

Il est préconisé de nommer un chef de projet local immobilier par site comptable concerné afin de piloter avec attention chacune des phases du projet.

Une check-list déménagement a été élaborée : document d'aide et de support destiné au chef de projet local impacté par un déménagement lié à VLP / SLD ou à une décision du schéma d'orientation DNC ; ce support comprend :

- o La liste de tous les interlocuteurs internes et externes liés au projet avec toutes leurs coordonnées
- o La maquette du projet avec toutes les étapes à réaliser et valider en groupe de travail participatif avec le collectif managérial du site
- o Tous les affichages à prévoir dans les futurs locaux (documentations légales, sécurité, incendie, etc.)
- o Le recensement de tous les contrats existants à faire migrer sur le nouveau site (bonbonnes à eau, photocopieurs, etc.)
- o La fiche contrôle du zoning (surfaces, bureaux, implantations proposées, etc.)
- o La fiche déménagement qui recense tous les matériels qui migrent vers le nouveau site (ne rien oublier pour que les agents retrouvent tous leurs matériels)
- o La fiche de préparation à l'arrivée des matériels sur le nouveau site (garantir le bon matériel au bon endroit.

Une méthodologie de conduite du changement RH sera déployée pour accompagner tout processus impliquant des déménagements agents (Cf. partie RH)

- Études d'impacts pluridisciplinaires : agents/ managers/représentants personnel/RRH
- Phases d'écoute
- Bilans collégiaux
- CHSCT...

Zoom sur l'accompagnement spécifique par typologie de projets immobiliers

> projets externes qui impactent les sites DNC : VLP ou SLD Optimisation Immobilière

VLP : accompagnement avec Chef de Projet VLP nommé par chaque VLP, ETC réguliers menés par CP VLP, CHSCT avec participation DNC.

La situation individuelle de chaque site concerné est donc susceptible d'évoluer en fonction des projets du Groupe, de la stratégie VLP et / ou des optimisations immobilières locales.

Accord Social 2019 DNC Page 63/75





> sites à déménager pour mise en cohérence avec le schéma d'orientation DNC

Pour les sites qui déménagent, un support d'aide au déménagement a été créé (check-list Déménagement).

À l'aide de cette check-list, le Chef de projet DNC organise au plus près et sans oubli tous les aspects du déménagement du site en considérant toutes les spécificités locales. (Matériels, informatique, accompagnement RH,....)

> restitution de locaux pour sites non pérennes

Une résiliation anticipée des baux sera recherchée par la Direction des Ressources. Selon les échéances, et dans tous les cas, une veille particulière sera mise en place pour héberger dans les meilleures conditions les personnels jusqu'à la fin d'activité sur site.

Le chef de projet local immobilier du site comptable en fermeture assurera la logistique de restitution du mobilier et matériels (cf. check-list) ainsi que l'état des lieux sortant.

Accord Social 2019 DNC Page 64/75





Annexe 5

Annexe 5.1 : Répartition des agents de la DNC par fonction et par site

Fonctions/Sites	Nb agents
II.1 Agent De Comptabilite - 35322	
Brive	
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	5
Angoulême	
Besançon Bordeaux	
Brive	
Dijon Lyon	10
Maisons-Alfort	
Marseille	
Metz	1
Montpellier Nantes	2
1 to 10 to 1	1
Narbonne Nevers	4
Paris	1
Rennes	1
	7
Rouen	4
Saint-Lô	2
Strasbourg Toulouse	2
A R. C.	2
.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	425
Angoulême Beauvais	4
Besançon	4
Bordeaux	36
Brive	31
Clermont-Ferrand	41
Dijon	2
Grenoble	37
72 7	10
Issy-les-Moulineaux Lille	1
9.002 2	11
Limoges	2
Lyon Maisons-Alfort	6
Marseille	39
Metz	15
A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR	4
Montpellier Nantes	12
Nantes Narbonne	12
2. 8:	17
Nevers	4
Noisy-le-Grand	8
Paris	43
Panna	4
Rennes	34





Device	26
Rouen	2
Saint-Lô	1
Strasbourg	10
Toulouse	4
Valence	5
Valenciennes	45
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1
Angoulême	3
Besançon	1
Bordeaux	2
Dijon	2
Grenoble	1
Laon	2
Lille	1
Lyon	4
Maisons-Alfort	4
Marseille	2
Metz	3
Montpellier	3 2
Nantes	1
Nevers	7
Paris	1
Pau	5
Rennes	1
Saint-Lô	1
Toulouse	1
Valence	4
III.1 Encadrant Comptable - 15315	1
Brive	1
Narbonne	2
Noisy-le-Grand	3
III.1 Réfèrent Comptabilite Bancaire - 47622	3
Brive 15214	58
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	5
Besançon	6
Bordeaux	6
Brive	10
Dijon	3
Issy-les-Moulineaux	1
Limoges	6
Maisons-Alfort	1
Marseille	2
Narbonne	3
Noisy-le-Grand	5
Rennes	7
Rouen	1
Strasbourg	1
Tours	1
Valenciennes	21
III.2 Assistant Comptable - 35336	2
Besancon	





Bordeaux	
Dijon	1
Issy-les-Moulineaux	4
Maisons-Alfort	1
Metz	4
Nantes	1
_ Paris	2
Rennes	1
III.2 Encadrant Comptable - 15316	5
Beauvais	8
Besançon	1
Bordeaux	1
Narbonne	2
Rouen	1
III.3 Assistant Comptable - 35346	3
Besançon	42
Bordeaux	2
Brive	1
Dijon	2
Grenoble	3
Issy-les-Moulineaux	2
Lille	1
Lyon	2
Maisons-Alfort	2
Marseille	6
Metz	2
Montpellier	1
Paris	3
Rennes	5
Rouen	5
Saint-Lô	1
Strasbourg	1
Toulouse	1
Valence	1
III.3 Encadrant Comptable - 15317	1 8
Brive	3
Dijon	3
Narbonne	1
Noisy-le-Grand	1
IV.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	13
Dijon	2
Issy-les-Moulineaux	3
Lyon	1
Maisons-Alfort	2
Marseille	2
Rennes	2





V.A Expert En Entité Comptable - 35041	1
Ponnes	23
V.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
Besançon	1
Bordeaux	1
Dijon	1
Grenoble	9
Issy-les-Moulineaux	1
Lille	2
Maisons-Alfort	1
Metz	1
Montpellier	2
Paris	2
Rennes	1
Toulouse 25060	2
IV.A Resp De Service Comptable Territorial - 35060	1
Bordeaux	1
Lille	8
IV.A Responsable De Centre De Service Partage - 35058	1
Bordeaux	2
Brive	1
Dijon	1
Narbonne	1
Noisy-le-Grand	1
Rennes	1
Rouen 25046	59
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
Beauvais	2
Besançon	5
Bordeaux	2
Brive	1
Clermont-Ferrand	1
Dijon	
Grenoble	18
Issy-les-Moulineaux	
Lille	
Lyon	
Maisons-Alfort	
Marseille	
Montpellier	
Nantes	
Nevers	
Paris	
Rennes	
Rouen	
Strasbourg	





IV.A Responsable D'Exploitation En Csp - 35048	_
Bordeaux	
Dijon	1
Narbonne	1
Rennes	1
Rouen	1
IV.A Responsable Service Comptable Local - 35049	1
Valenciennes	
IV.B Poste Comptabilite - 42114	
Issy-les-Moulineaux	1
IV.B Poste Comptabilite Siege - 41114	1
Issy-les-Moulineaux	1
IV.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644	1_
Bordeaux	7
lssy-les-Moulineaux	1
Lille	2
Lyon	1
Maisons-Alfort	1
Paris	1
Tatal	1
Total général	793





Annexe 5

Annexe 5.2 : Répartition des agents de la DNC par site et par fonction

Sites/Fonctions	Nb agents
Angoulême	6
I.2 Gestionnaire Comptable - 35324	1
I.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	4
II.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1
Beauvais	6
I.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	4
II.2 Encadrant Comptable - 15316	1
V.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
Besançon	54
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	2
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	36
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	3
III.1 Chel D'Equipe Comptails Good 11.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	5
III.1 Technicien Specialise En Compta	2
III.2 Assistant Comptable - 35336 III.2 Encadrant Comptable - 15316	1
III.2 Encadrant Comptable - 15516	2
III.3 Assistant Comptable - 35346	1
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	2
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	55
Bordeaux 25224	3
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	31
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	1
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	6
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	1
III.2 Assistant Comptable - 35336	2
III.2 Encadrant Comptable - 15316	1
III.3 Assistant Comptable - 35346	
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
IV.A Resp De Service Comptable Territorial - 35060	
IV.A Responsable De Centre De Service Partage - 35058	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	5
IV.A Responsable D'Exploitation En Csp - 35048	1
IV.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644	1
Brive	67
II.1 Agent De Comptabilite - 35322	2
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	5
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	41
III.1 Encadrant Comptable - 15315	
III.1 Réfèrent Comptabilite Bancaire - 47622	3
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	
III.3 Assistant Comptable - 35346	
III 3 Encadrant Comptable - 15317	
IV.A Responsable De Centre De Service Partage - 35058	
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	
Clermont-Ferrand	





II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	2
Dijon	1
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	75
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	10
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	37
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	2
III.2 Assistant Comptable - 35336	10
III.3 Assistant Comptable - 35346	4
III.3 Encadrant Comptable - 15317	3
IV.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	3
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	2
IV.A Responsable De Centre De Service Partago	1
00000	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
IV.A Responsable D'Exploitation En Csp - 35048 Grenoble	1
Construction of the Section of the S	16
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	10
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	2
III.3 Assistant Comptable - 35346	2
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
Issy-les-Moulineaux	40
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	1
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	3
III.2 Assistant Comptable - 35336	1
III.3 Assistant Comptable - 35346	1
IV.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	3
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	9
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	18
IV.B Posts Comptabilite - 42114	1
IV.B. Poste Comptabilite Siege - 41114	1
IV.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644 Laon	2
The second secon	1
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377 Lille	1
	21
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	11
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	2
III.3 Assistant Comptable - 35346	2
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
IV.A Resp De Service Comptable Territorial - 35060	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	3
IV.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644 Limoges	1
	3
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327 III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	2
1 Sommore in Specialise En Compta - 15314	4





_yon	16
2 Gestionnaire Comptable - 35324	2
.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	6
II.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1
I.3 Assistant Comptable - 35346	2
V.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	1
V.A Charge 5 December 2004 V.A Responsable De Section Comptable - 35046	3
V.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644	1
Maisons-Alfort	71
1.2 Gestionnaire Comptable - 35324	5
1.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	39
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	4
III.1 Chei D'Equipe Comptains III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	6
III.1 Technicien Specialise 21 John January 1988	4
III.2 Assistant Comptable - 35336	6
III.3 Assistant Comptable - 35346	2
IV.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	2
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	2
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
IV.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644	28
Marseille	1
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	15
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	4
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	2
III 3 Assistant Comptable - 35346	2
IV.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	3
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	10
Metz	1
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	4
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	2
III.2 Assistant Comptable - 35336	1
III 3 Assistant Comptable - 35346	1
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
Montpellier	22
II 2 Gestionnaire Comptable - 35324	2
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	12
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	3
III 3 Assistant Comptable - 35346	3
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	
Nantes	18
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	12
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	
III.1 Chel D Equipe Companie 5	
III.2 Assistant Comptable - 35336 IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	





Narbonne	
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	28
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	
III.1 Encadrant Comptable - 15315	17
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	1
III.2 Encadrant Comptable - 15316	2
III.3 Encadrant Comptable - 15317	1
IV.A Responsable De Centre De Service Partage -	1
00038	1
IV.A Responsable D'Exploitation En Csp - 35048	
Nevers	1
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	7
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	1
III. I Chef D'Equipe Comptable - 35377	4
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
Noisy-le-Grand	1
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	15
III.1 Encadrant Comptable - 15315	8
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	2
III.3 Encadrant Comptable - 15317	3
IV.A Responsable De Centre De Service Partage -	1
33333	1
Paris	
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	64
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	1
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	43
III.2 Assistant Comptable - 35336	7
III.3 Assistant Comptable - 35346	1
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	5
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	_ 2
IV.B Responsable Comptabilite Dcn - 29644	4
Pau Pau	1
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	5
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	4
Rennes	1
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	75
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	7
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	34
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	5
III.2 Assistant Comptable - 35336	5
III.3 Assistant Comptable - 35336	5
IV A Charge D'Etudos Constal III	5
IV.A Charge D'Etudes Comptables - 35040	3
IV.A Expert En Entité Comptable - 35041	1
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	2
IV.A Responsable De Centre De Service Partage - 35057	
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
IV.A Responsable D'Exploitation En Csp - 35048	6
En USp - 35048	1





	44
Rouen	4
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324 II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	26
II.3 Technicien Specialise En Comptabilité	7
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	3
III.2 Encadrant Comptable - 15316	1
III.3 Assistant Comptable - 35346 IV.A Responsable De Centre De Service Partage -	1
35058 IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
IV.A Responsable D'Exploitation En Csp - 35048	1
Saint-Lô	6
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	2
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	2
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1
III.3 Assistant Comptable - 35346	1
Strasbourg	6
II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	2
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	1
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	1
III.3 Assistant Comptable - 35346	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	1
	17
Toulouse II.2 Gestionnaire Comptable - 35324	2
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	10
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1_
III.3 Assistant Comptable - 35346	1
IV.A Resp De Domaine/Service Comptable - 35057	1
IV.A Responsable De Section Comptable - 35046	2
	1
Tours III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	1
	6
Valence II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	4
II.3 Technicien Specialise En Comptable - 35377	1
III.1 Chef D'Equipe Comptable - 35377	1
III.3 Assistant Comptable - 35346	
Valenciennes	Ę
II.3 Technicien Spécialisé En Comptabilite - 35327	
III.1 Technicien Spécialisé En Compta - 15314	
IV.A Responsable Service Comptable Local - 35049 Total général	791





Annexe 6

Fiches métiers et fiches fonctions

Fiches hors pagination







Code métier

Répartition des effectifs

La Banque Postale

Réseau

Numérique

Transverse

Effectifs du métier



Raison d'être

Courrier

Colis

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, le comptable contribue à la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Pour ce faire, le comptable applique la règlementation et les procédures comptables de son domaine et contribue aux transformations métier.

Missions

Le comptable assure une production comptable de qualité sur le portefeuille et/ou périmètre d'activités confiées:

- par un auto contrôle régulier permettant une clôture de qualité
- par une application actualisée des procédures.

Le comptable contribue au déploiement de la Démarche excellence:

- en participant à l'amélioration de la relation clients
- en participant par toute action visant à l'amélioration continue
- en participant à la transformation.

- Contrôle les enregistrements comptables dans son domaine dont les opérations complexes
- Effectue le traitement des anomalies complexes et propose des méthodes de résolution ou de régularisation des anomalies
- · Saisit les pièces et ordres de régularisations comptables
- Vérifie les flux inter métiers et inter société
- Analyse et justifie les comptes comptables de son domaine.
- Participe à la réalisation d'actions de contrôle dans son domaine
- Propose des actions ciblées dans son domaine
- Participe aux travaux de clôture de son domaine
- Participe de la qualité de l'archivage dans son domaine
- Contribue à maintenir une relation client (interne et externe) de qualité
- Est force de propositions dans la mise en œuvre de l'Excellence sur son périmètre (Bonnes pratiques, ateliers...)
- · Participe à l'intégration des nouveaux arrivants

Environnement de travail

Lieu de travail Contraintes spécifiques

Activité tertiaire : Travail en équipe - Travail sur écran Télétravail possible

Services comptables territoriaux

Facteurs d'évolution du métier

Externes

Digitalisation

Réglementation et législation comptable

Internes

Evolutions du SI comptable

Prérequis

Connaissances comptables et fiscales Connaissance des SI Comptables Connaissance des outils bureautiques : Excel, Word

Le métier en quelques mots...

RIGUEUR

TRAVAIL EN ÉQUIPE

COMPÉTENCES

TECHNICITÉ

VALEURS

Créée le : 09/05/2019

1/2







Code métier

Evolutions professionnelles

Evolution cœur de métier Proximité de compétences

Technicien comptable référent III.1 Expertise

Nouvelle orientation

Filières RH, Achats, Contrôle de gestion

Fonctions rattachées

Libellé fonction Classe-Niveau de fonction

Comptable II.1

Comptable II.2

Comptable II.3

Créée le :







Code métier

Répartition des effectifs

La Banque Postale Réseau

Numérique

Transverse

Effectifs du métier

200



300

Raison d'être

Courrier

Colis

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière et du Développement du Groupe La Poste, l'expert en comptabilité garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Par son expertise métier, il contribue à la qualité des travaux de la production des comptes, de clôture-révision et du contrôle interne. Il participe à l'optimisation des processus et procédures.

Missions

L'expert en comptabilité garantit la réalisation des travaux de son périmètre en qualité et délais. Il prend en charge les problématiques complexes ou à forts enjeux. Il contribue à la démarche d'excellence en participant à l'optimisation des processus et en étant un promoteur de l'amélioration de la relation clients/fournisseurs. Il identifie et évalue les risques liés aux activités comptables.

Il conçoit et met en œuvre des contrôles internes efficients visant à couvrir les risques significatifs identifiés.

L'expert en comptabilité contribue au déploiement de la Démarche excellence :

- en étant promoteur de l'amélioration de la relation clients.
- en contribuant à l'animation d'ateliers de travail du système excellence.
- en accompagnant la transformation.

Selon les niveaux de fonction III.2/ III.3/ IV.A, les activités décrites emportent plus ou moins de responsabilités.

Production et révision des comptes

Il analyse et justifie les comptes comptables de son domaine

Il vérifie la qualité des travaux de clôture effectués par les techniciens référents et les experts Il contribue ou pilote la production des annexes comptables

Risques et Contrôle Interne

Il participe à l'identification et l'évaluation des risques comptables et s'assure de leur couverture Démarche Excellence Méthodes/Optimisation des processus

Il est force de proposition pour l'amélioration des processus et l'évolution des procédures

Relations clients/fournisseurs internes

Il garantit la qualité des relations avec les clients/fournisseurs internes

Animation et montée en compétences des équipes II développe la montée en compétence des membres de l'équipe

Il contribue à l'organisation du service en collaboration avec l'encadrant

Environnement de travail

Lieu de travail

Travail en équipe – Travail sur écran Télétravail possible Services comptables territoriaux Contraintes spécifiques

Facteurs d'évolution du métier

Réglementation et législation comptables

Externes

Digitalisation

Internes

Evolution des SI comptables

Très bonnes connaissances comptables et fiscales du domaine visé. Connaissance des SI Comptables Bonne maîtrise des outils collaboratifs Bonne maîtrise de l'environnement du service Pratique démontrée de l'entraide

Le métier en quelques mots...

RIGUEUR

VALEURS

Prérequis

COMPÉTENCES

TRAVAIL EN ÉQUIPE

TECHNICITÉ

Créée le : 09/05/2019 1/2

NOM DU METIER





Filière COMPTABILITÉ Code métier

Evolutions professionnelles

Evolution cœur de métier

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Management comptable

Comptable expert du III.2 au IV.A

Expertise des autres domaines comptables (contrôle interne, production, MOA, clôture révision, excellence-qualité, relations clients)

Fonctions rattachées

Libellé fonction Classe-Niveau de fonction III.1 Technicien comptable référent Expert en comptabilité 111.2 Expert en comptabilité III.3 Expert en comptabilité IV.A III.2 Expert Excellence comptable Expert Excellence comptable III.3 IV.A Expert Excellence comptable Responsable de domaine comptable IV.A

Créée le : 2/2

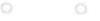






Code métier

Répartition des effectifs



Courrier La Banque Colis Postale Réseau

Numérique

Transverse

Effectifs du métier



150

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, le manager comptable garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Pour ce faire, il assure le management d'une équipe comptable, dans le respect des règles SST et accompagne les projets de transformations.

Missions

Il garantit un management bienveillant en :

- promouvant et faisant vivre les valeurs de la DNC
- garantissant la SST
- répondant aux engagements de son niveau de responsabilité.

Il déploie de manière opérationnelle le Système de Management de la Qualité en :

- garantissant l'application de la réglementation et des procédures comptables
- veillant à l'écoulement de la charge d'activité
- développant la performance et la satisfaction clients

Il manage la transformation répondant aux engagements de son niveau de responsabilité.

Selon les niveaux de fonctions III.2/III.3/IVA/IVB/IVC les activités décrites emportent plus ou moins de responsabilités.

Management

- · Manage l'équipe et organise l'activité
- Contribue au développement des compétences de ses collaborateurs et à l'accompagnement des projets professionnels

Excellence, Relations Clients et Esprit de Service

- Contribue à la démarche d'Excellence des processus et des activités en lien avec son périmètre
- Assure les arbitrages nécessaires à l'adéquation quotidienne de l'organisation aux besoins des clients (coordination, régulation ou contacts)

Performance opérationnelle et économique

S'assure du respect des procédures liées à la production

Transformation

Manage la transformation en lien avec les évolutions d'organisation et d'activité

Environnement de travai

Lieu de travail

Management de proximité et à distance Sites comptables territoriaux ou Siège Contraintes spécifiques

Facteurs d'évolution du métier

Externes

Internes

Nouvelles méthodes de management

Evolution des organisations

Prérequis

Expérience managériale Connaissance de l'environnement comptable Maitrise des outils bureautiques

Le métier en quelques mots...

BIENVEILLANCE

CONVICTION

ENGAGEMENT

DÉVELOPPEMENT DES HOMMES ET DES FEMMES

VISION DE L'AVENIR

Créée le : 09/05/2019

1/2







Code métier

Evolutions professionnelles

Evolution cœur de métier

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Manager comptable du III.2 au IV.C

Expertise des autres domaines comptables (contrôle interne, production, MOA, clôture révision, excellence-qualité, relations clients) Comptable expert

Fonctions rattachées

Classe-Niveau de fonction Libellé fonction 111.2 Manager comptable Manager comptable 111.3 IV.A Manager comptable IV.A Responsable de service comptable IV.A Directeur comptable IV.B Directeur comptable īv.c Directeur comptable

2/2 Créée le :





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

· A CREER

Fonction . COMPTABLE

11.4

Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

Courrier Colis La Banque Réseau Postale

u Numérique

COMPTABLE

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, l'agent comptable contribue à la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.

Pour ce faire, l'agent comptable applique la réglementation et les procédures comptables de son domaine et participe aux transformations de la Direction Nationale Comptable.

Missions

Activités

L'agent comptable assure une production comptable de qualité sur le portefeuille et/ou périmètre d'activités confiées en réalisant un auto contrôle régulier et en appliquant les procédures actualisée.

L'agent comptable contribue au déploiement de la Démarche excellence en participant à l'amélioration de la relation clients et en participant par toute action visant à l'amélioration continue

- Acquiert les compétences techniques de son périmètre
- Contrôle les enregistrements comptables dans son domaine
- Effectue le traitement des anomalies
- Saisit les pièces et ordres de régularisations comptables
- Vérifie les flux inter métiers et inter société
- Participe à l'analyse et à la justification des comptes comptables de son domaine.
- Participe à la réalisation d'actions de contrôle dans son domaine
- Participe de la qualité de l'archivage dans son domaine
- Contribue à maintenir une relation client de qualité
- Est acteur dans la mise en œuvre de l'Excellence sur son périmètre (Bonnes pratiques, ateliers...)

Prérequis

Notions comptables et fiscales

Notions des outils bureautiques : Excel, Word

Relations internes externes

Relations Internes: Service de production comptable, d''Excellence et de Révision.

Groupe La Poste au sein des Branches et/ou filiales. Territoires : établissements, Clients, Fournisseurs

Environnement et lieux de travail

Activité tertiaire : Travail en équipe - Travail sur

écran Télétravail possible

Ville du site de production comptable





Filière Mé

Métier

Code Fonction

COMPTABILITÉ · OPÉRATEUR COMPTABLE

Compétences

Niveau

GŒUR DE MÉTIER GOMMUNES	Niveau
Analyse et traitement de l'information	2
Environnement et processus internes	2
Expression orale et écrite	2
Comptabilité générale	2

COMPORTEMENTALES	Niveau
Orientation client	2
Orientation résultats	2
Coopération et ouverture	2
Adaptabilité	2
Culture du changement et de l'innovation	1

MANAGERIALES	Niveau

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Gestionnaire de production comptable II2

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- **Niveau 3** : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

COMPTABLE

A CREER

Fonction

COMPTABLE

Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

11.2

Courrier La Banque Colis Postale Réseau

Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, l'agent comptable contribue à la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.

Pour ce faire, l'agent comptable applique la réglementation et les procédures comptables de son domaine et participe aux transformations de la Direction Nationale Comptable.

Missions

hie assure

Activités

L'agent comptable assure une production comptable de qualité sur le portefeuille et/ou périmètre d'activités confiées en réalisant un auto contrôle régulier et en appliquant les procédures actualisée.

L'agent comptable contribue au déploiement de la Démarche excellence en participant à l'amélioration de la relation clients et en participant par toute action visant à l'amélioration continue

- Développe les compétences techniques de son périmètre
- Contrôle les enregistrements comptables dans son domaine
- Effectue le traitement des anomalies et propose des méthodes de résolution ou de régularisation des anomalies
- Saisit les pièces et ordres de régularisations comptables
- Vérifie les flux inter métiers et inter société
- Participe à l'analyse et à la justification des comptes comptables de son domaine.
- Participe à la réalisation d'actions de contrôle dans son domaine
- Propose des actions ciblées dans son domaine
- Participe de la qualité de l'archivage dans son domaine
- Contribue à maintenir une relation client de qualité
- Est acteur dans la mise en œuvre de l'Excellence sur son périmètre (Bonnes pratiques, ateliers...)

Prérequis

Notions comptables et fiscales

Notions des outils bureautiques : Excel, Word

Relations internes externes

Relations Internes: Service de production comptable, d''Excellence et de Révision.

Groupe La Poste au sein des Branches et/ou filiales. Territoires : établissements, Clients, Fournisseurs

Environnement et lieux de travail

Activité tertiaire : Travail en équipe - Travail sur

écran Télétravail possible

Ville du site de production comptable





Métier

• OPÉRATEUR

Code Fonction

Compétences

WITH THE PARTY OF PERSONS ASSESSED.	Dec 1 St. A.
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau
A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Analyse et traitement de l'information	2
Environnement et processus internes	2
Expression orale et écrite	2
Comptabilité générale	2

COMPORTEMENTALES	Niveau
Orientation client	2
Orientation résultats	2
Coopération et ouverture	2
Adaptabilité	2
Culture du changement et de l'innovation	1

MANAGERIALES	

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Technicien de production comptable II3

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4: expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

COMPTABLE

Code Fonction

· A CREER

Fonction COMPTABLE

Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

11 3

Courrier La Banque Colis Postale Réseau Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, le technicien comptable contribue à la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Pour ce faire, le technicien comptable applique la règlementation et les procédures comptables de son domaine et contribue aux transformations de la Direction Nationale Comptable.

Missions

Activités

Le technicien comptable assure une production comptable de qualité sur le portefeuille et/ou périmètre d'activités confiées:

- par un auto contrôle régulier permettant une clôture de qualité
- par une application actualisée des procédures.

Le technicien comptable contribue au déploiement de la Démarche excellence :

- en participant à l'amélioration de la relation clients
- en participant par toute action visant à l'amélioration continue
- en participant à la transformation.

- · Contrôle les enregistrements comptables dans son domaine dont les opérations complexes
- Effectue le traitement des anomalies complexes et propose des méthodes de résolution ou de régularisation des anomalies
- Saisit les pièces et ordres de régularisations comptables
- Vérifie les flux inter métiers et inter société
- Analyse et justifie les comptes comptables de son domaine.
- Participe à la réalisation d'actions de contrôle dans son domaine
- · Propose des actions ciblées dans son domaine
- Participe aux travaux de clôture de son domaine
- · Participe de la qualité de l'archivage dans son domaine
- · Contribue à maintenir une relation client (interne et externe) de qualité
- Est force de propositions dans la mise en œuvre de l'Excellence sur son périmètre (Bonnes pratiques, ateliers...)
- · Participe à l'intégration des nouveaux arrivants

Prérequis

Connaissances comptables et fiscales Connaissance des SI Comptables Connaissance des outils bureautiques : Excel, Word

Relations internes externes

Relations Internes: Service de production comptable, de l'Excellence, de la révision. Groupe La Poste au sein des Branches et/ou filiales. Territoires : établissements, Clients, Fournisseurs

Environnement et lieux de travail

Activité tertiaire : Travail en équipe - Travail sur

écran

Télétravail possible

Ville du site de production comptable





COMPTABILITÉ

Métier

OPÉRATEUR COMPTABLE **Code Fonction**

Compétences

21-1 5 11 2 2 2 2 2 2 2 2	
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Analyse et traitement de l'information	2
Environnement et processus internes	3
Expression orale et écrite	2
Comptabilité générale	2

YVI	COMPORTEMENTALES	Niveau
Orientatio	n client	2
Orientatio	n résultats	3
Coopération	on et ouverture	2
Adaptabili	té	3
Autonomi	e	3
Culture du	changement et de l'innovation	2

MANAGERIALES	Niveau
EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Technicien référent de production comptable III1 Technicien référent clôture révision III1

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

COMPTABLE **EXPERT**

CREER

Fonction

TECHNICIEN COMPTABLE RÉFÉRENT

Branche(s) concernée(s)

La Banque Réseau

Numérique

Transverse

Classe / Niveau

III 1

Courrier Colis

Postale

Raison d'être

- Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, le technicien référent comptable garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.
- Par son expertise comptable, il contribue à la qualité de production du service, à l'optimisation des processus et procédures, à la montée en compétences des collaborateurs et à la qualité de la relation client.

Missions

Activités

Le technicien comptable référent garantit une production comptable de qualité sur son portefeuille d'activité et/ou son périmètre en contribuant à la réussite de la clôture des comptes.

Il contribue au déploiement de la Démarche excellence en :

- Participant à l'amélioration de la relation clients
- Facilitant le travail des ateliers du système excellence
- Accompagnant la transformation de la DNC

Il contribue au développement des collaborateurs

- Contrôle les enregistrements comptables dans son domaine dont les opérations complexes
- Effectue le traitement des anomalies complexes et propose des méthodes de résolution ou de régularisation des anomalies
- Vérifie les flux inter métiers et inter société
- Analyse et justifie les comptes comptables de son domaine.
- Participe à la réalisation d'actions de contrôle dans son domaine.
- Propose des actions ciblées dans son domaine.
- Traite les anomalies et propose des méthodes pour les résoudre ou les régulariser
- Effectue les travaux de rapprochement des flux
- Participe aux contrôles de qualité comptable (Contrôles descriptibles dans un mode opératoire, sur le périmètre de la production comptable : contrôles sur pièce, de cohérence, de justification...)
- Effectue les travaux de suivi d'indicateurs de qualité comptable (délais de paiement, par exemple)

Démarche Excellence : Optimisation des processus

- Est force de proposition pour l'amélioration des processus
- Propose des actions pour l'amélioration des processus et l'échange de bonnes pratiques
- Participe à la pré-validation des nouvelles procédures
- Participe à la revue de la qualité des travaux de contrôle au sein de son pole

Relations clients internes et externes

- Participe au développement et a la qualité des relations avec les clients/fournisseurs internes
- Participe à la diffusion de la culture client auprès des équipes

Animation et montée en compétences des équipes

En tant que cadre, il participe à l'organisation du service en collaboration avec son manager

Prérequis

Bonnes connaissances comptables et fiscales Bonnes connaissances des SI Comptables et de l'environnement du service Bonnes connaissances des outils Excel, Word

Relations internes externes

Relations Internes: Service comptable territorial, clients internes au Groupe:

Branches et/ou filiales

Relations Externes: Clients, Fournisseurs

Environnement et lieux de travail

Activité tertiaire : Travail en équipe - Travail

sur écran

Télétravail possible





Filière Métier

COMPTABILITÉ COMPTABLE EXPERT

Code Fonction

3

Compétences

CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
CLEUR DE METIER SPECIFIQUES	NIVEAU	Analyse et traitement de l'information	3
		Environnement et processus internes	3

Comptabilité générale

COMPORTEMENTALES	Niveau		
Expression orale et écrite	2		
Coopération et ouverture	3		
Culture du changement et de l'innovation	2	MANAGERIALES	Niveau
Orientation client	2	Développement des femmes et des hommes	2
Orientation résultats	3		
Analyse et discernement		EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
	2	Outils, bureautique, applicatifs et logiciels	3
Autonomie	3		

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier Proximité de compétences Nouvelle orientation

Expert de production comptable III2 Expert clôture révision III2

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

COMPTABLE •

A CREER

Fonction

EXPERT EN COMPTABILITÉ Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

111.2

Courrier La Banque Colis Postale

Réseau

Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière et du Développement du Groupe La Poste, l'expert en comptabilité garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.

Par son expertise métier, il contribue à la qualité des travaux de la production des comptes, de clôturerévision et du contrôle interne. Il participe à l'optimisation des processus et procédures.

Missions

Activités

L'expert en comptabilité garantit la réalisation des travaux de son périmètre en qualité et délais et contribue ainsi à la réussite de la clôture des comptes.

Il prend en charge les problématiques complexes ou à forts enjeux du service.

Il contribue à la démarche d'excellence en participant à l'optimisation des processus et en étant un promoteur de l'amélioration de la relation clients/fournisseurs internes

Identifie et évalue les risques liés aux activités comptables de son périmètre.

Met en œuvre des contrôles internes efficients visant à couvrir les risques significatifs identifiés.

Il est acteur de la transformation.

Production et révision des comptes

Il analyse et justifie les comptes comptables de son domaine

Il vérifie la qualité des travaux effectués par les techniciens référents

Il élabore et diffuse au sein du pôle des méthodes de résolution des anomalies

Il contribue au déroulement opérationnel des programmes de contrôle comptables et à la production des annexes comptables

Risques et Contrôle Interne

Il participe à l'identification et l'évaluation des risques comptables

Il met en œuvre des contrôle internes adaptés à la couverture des risques

Il apporte son expertise et son soutien au territoire

Démarche Excellence Optimisation des processus

Il est force de proposition pour l'amélioration des processus et des procédures

Il contribue aux actions portées par les Experts Conduite du Changement

Il détecte et favorise l'émergence et l'échange de bonnes pratiques

Relations clients internes et externes

Il garantit la qualité des relations avec les clients internes et externes Par la production d'informations comptables ou financières

Animation et montée en compétences des équipes

Il assure l'intérim opérationnel de l'encadrant comptable pendant ses absences

Il développe la montée en compétence des membres de l'équipe

Il contribue à l'organisation du service en collaboration avec l'encadrant

Prérequis

Bonnes connaissances comptables et des SI Comptables. Bonnes maîtrise des outils collaboratifs. Maitrise de l'environnement du service.

Relations internes externes

Relations Internes Externes: Les équipes comptables en territoires, les clients/fournisseurs, Branches et/ou filiales

Environnement et lieux de travail

Activité tertiaire : Travail en équipe - Travail

sur écran

Télétravail possible

Ville du site de production comptable





Métier Filière COMPTABILITÉ COMPTABLE **EXPERT**

Code Fonction

CREER

Compétences

Components			
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	CŒUR DE MÊTIER COMMUNES	Niveau
		Comptabilité générale	3
		Environnement et processus internes	3
COMPORTEMENTALES	Niveau	Analyse et traitement de l'information	3
Coopération et ouverture Autonomie	3		
Culture du changement et de l'innovation	2		
Orientation client	3		
Orientation résultats	3		
A de usa billad		MANAGERIALES	Niveau
Adaptabilité	2	Développement des femmes et des hommes	2
Expression orale et écrite	3		
Autonomie	3	EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
		Outils, bureautique, applicatifs et logiciels	3
Analyse et discernement	3		

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Expert en comptabilité III.3		Expert excellence comptable III.2

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

COMPTABLE **EXPERT**

CREER

Fonction

EXPERT EN COMPTABILITÉ Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

Courrier Colis

La Banque Postale

Numérique Réseau

Transverse

III 3

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière et du Développement du Groupe La Poste, l'expert en comptabilité III.3 garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.

Par son expertise métier, il contribue à la qualité des travaux de la production des comptes, de clôture-révision et du contrôle interne. Il participe à l'optimisation des processus et procédures.

Missions

Activités

L'expert en comptabilité garantit la réalisation des travaux de son périmètre en qualité et délais en garantissant une

clôture de qualité. Il prend en charge les problématiques complexes ou à forts enjeux Il contribue à la démarche d'excellence en participant à l'optimisation des processus

et en étant un promoteur de l'amélioration de la relation clients/fournisseurs. Il identifie et évalue les risques liés aux activités comptables de son périmètre Il conçoit et met en œuvre des contrôles internes efficients visant à couvrir les risques significatifs identifiés.

L'expert en comptabilité contribue au déploiement de la Démarche excellence : - en étant promoteur de l'amélioration de la

- relation clients. - en contribuant à l'animation d'ateliers de
- travail du système excellence. - en accompagnant la transformation.

Production et révision des comptes

Il analyse et justifie les comptes comptables de son domaine

Il vérifie la qualité des travaux de clôture effectués par les techniciens référents et les experts

Il élabore et diffuse des méthodes de résolution et de régularisation des anomalies Il organise le déroulement opérationnel des programmes de contrôle comptables

Il pilote la production des annexes comptables et y contribue

Risques et Contrôle Interne

Il participe à l'identification et l'évaluation des risques comptables et s'assure de leur couverture

Il conçoit et met en œuvre des contrôles internes de second niveau

Il contribue à actualiser les référentiels de contrôle interne par cycles comptables

Il apporte son expertise et son soutien au territoire

Démarche Excellence Méthodes/Optimisation des processus

Il est force de proposition pour l'amélioration des processus et l'évolution des procédures

Il détecte et favorise l'émergence et l'échange de bonnes pratiques

Il participe à la revue de la qualité des travaux de contrôle au sein de son pôle

Relations clients/fournisseurs internes

Il garantit la qualité des relations avec les clients/fournisseurs internes

Il diffuse la culture client auprès des équipes, en accompagnement du responsable territorial

Animation et montée en compétences des équipes

Il assure l'intérim opérationnel de l'encadrant comptable pendant ses absences

Il développe la montée en compétence des membres de l'équipe notamment en apportant son

expertise pour les cas litigieux ou très complexes

Il contribue à l'organisation du service en collaboration avec l'encadrant

Prérequis

Très bonnes connaissances comptables et fiscales du domaine visé. Connaissance des SI Comptables Bonne maîtrise des outils collaboratifs Bonne maîtrise de l'environnement du service Pratique démontrée de l'entraide

Relations internes externes

Relations Internes Externes : Services de production comptable, de l'Excellence, Branches et/ou filiales, Corps de contrôle.

Environnement et lieux de travail

Travail en équipe - Travail sur écran Télétravail possible Contact clients





Filière Métier

COMPTABILITÉ COMPTABLE

étier Code Fonction

EXPERT

A CREER

Compétences

CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	CŒUR DE MÉTIER GOMMUNES	Niveau
		Comptabilité générale	3
		Environnement et processus internes	4
COMPORTÉMENTALES	Niveau	Analyse et traitement de l'information	4
Coopération et ouverture Autonomie	3	Cadre législatif et règlementaire	2
Culture du changement et de l'innovation	3		
Prientation client	3		
Orientation résultats	3		
		MANAGERIALES	Niveau
Adaptabilité	3	Développement des femmes et des hommes	3
Expression orale et écrite	3		
Autonomie	3	EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
		Outils, bureautique, applicatifs et logiciels	3
Analyse et discernement	3		

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Expert en comptabilité IV.A		Expert excellence comptable III.3

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4: expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

COMPTABLE EXPERT

· A CREER

Fonction

EXPERT EN COMPTABILITÉ Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

IV.A

Courrier La Banque Colis Postale Réseau

Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière et du Développement du Groupe La Poste, l'expert référent en comptabilité garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Par la dimension de son expertise métier, il garantit l'efficience des contrôles qualité de production du service. Il contribue à l'optimisation des processus et procédures et à la qualité de la relation client. Il accompagne le responsable territorial dans la montée en compétences des collaborateurs et à la qualité de la relation client. L'ensemble de ces objectifs contribue à la performance de la fonction comptable. Il participe à l'évaluation et à la couverture des risques comptables.

Missions

Activités

L'expert comptable garantit la réalisation des travaux de son périmètre en qualité et délais et contribue ainsi à la réussite de la clôture. Il analyse et traite les problématiques très complexes ou à forts enieux.

Il contribue fortement à la démarche d'excellence en :

- Etant un promoteur de l'optimisation des processus, de l'évolution des procédures et de l'amélioration de la relation clients/fournisseurs internes
- Participant aux ateliers de travail du système d'excellence organisés sur son site.
- Il identifie et évalue les risques liés aux activités comptables de la DNC.

Il est un promoteur de la transformation

Production comptable et révision des comptes

Il exerce ses responsabilités dans une optique de maîtrise de « bout en bout » des processus comptables de son périmètre.

Il assure le maintien en condition opérationnelle du système d'information comptable, et la conduite ou la contribution aux projets associés.

Il contribue fortement au développement des collaborateurs.

Il élabore et diffuse des méthodes de résolution et de régularisation des anomalies.

Risques et Contrôle Interne

Il élabore et met en œuvre des contrôles internes efficients visant à couvrir les risques significatifs.

Il apporte son expertise et son soutien au territoire

Démarche Excellence Méthodes/Optimisation des processus

Il pilote les actions d'amélioration des processus et d'évolution des procédures.

Il participe aux ateliers et groupes de travail organisés au niveau national.

Il participe et organise la pré-validation des nouvelles procédures au niveau du pôle.

Relations clients internes et externes

Il garantit la qualité des relations avec les clients/fournisseurs

Il assure l'adhésion des équipes à la culture client

Animation et montée en compétences des équipes

Il assure, en collaboration avec les encadrants, la montée en compétence des membres du service Il assure l'intérim opérationnel du responsable de production ou d'un encadrant pendant leurs absences.

Il contribue à l'optimisation des organisations en collaboration avec les encadrants.

Prérequis

Connaissances comptables et fiscales. Maîtrise des SI comptables. Maîtrise des outils collaboratifs et de l'environnement. Capacités d'animation et conseil auprès des équipes :

Relations internes externes

Relations internes et externes: Services de production, d'Excellence, Branches et/ou filiales, clients, fournisseurs, Corps de contrôle, URSSAF et autres organismes externes.

Environnement et lieux de travail

Travail en mode collaboratif Contact avec les clients/fournisseurs Possibilité de télétravail





Filière Métier

COMPTABILITÉ COMPTABLE

EXPERT

Code Fonction

CREER

Compétences

CCE	UR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau
0,112	OK DE METIER OF EGIT MOLO	Trible trib

COMPORTEMENTALES	Niveau
Coopération et ouverture	4
Culture du changement et de l'innovation	4
Orientation client	4
Orientation résultats	4
Adaptabilité	4
Hauteur de vue et prise de recul	3
Conviction influence	3
Analyse et discernement	4
Autonomie	3

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Cadre législatif et règlementaire	3
Analyse et traitement de l'information	4
Environnement et processus internes	4
Comptabilité générale	4
MANAGERIALES	Niveau
Développement des femmes et des hommes	3
EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
Outils, bureautique, applicatifs et logiciels	3

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Responsable de domaine comptable IV.A	Expert Excellence comptable IV.A	Responsable de service comptable IV.A

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence.
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





Fillère

COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

MANAGER COMPTABLE A CREER

Fonction

ENCADRANT COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

111.2

Courrier La Banque Colis Postale Réseau Nu

Numérique

Transverse

Raison d'etre

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, l'encadrant comptable garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.

Pour ce faire, l'encadrant comptable assure le management d'une équipe comptable, organise le travail dans le respect des règles SST et accompagne les projets de transformation.

Missions

Il garantit un management bienveillant de son équipe en :

- promouvant et faisant vivre les Valeurs de la Direction Nationale Comptable
- Garantissant la SST
- Répondant aux engagements RH/dettes sociales

L'encadrant comptable déploie de manière opérationnelle le Système de Management de la Qualité en:

- Garantissant l'application de la réglementation et des procédures comptables
- Veillant à l'écoulement de la charge d'activité au local et/ou en entraide nationale
- Développant la performance et la satisfaction en accompagnant la transformation par une communication régulière et une contribution aux évolutions locales et/ou nationales.

Activités

Manage une équipe composée de 5 à 16 collaborateurs de classe II, et à minima un technicien référent. Les enjeux financiers de son activité sont liés au cycle comptable et au périmètre alloué

- Organise et garantit le travail de ses collaborateurs afin d'optimiser les ressources
- Répartit les moyens humains et techniques à la charge/à l'activité (planification et organisation)
 Dresse le bilan de l'activité de l'équipe, analyse les résultats et effectue le reporting au Responsable de Production
- Veille à la diffusion d'une culture comptable (procédures et outils comptables) aux agents.
- · Effectue le contrôle managérial sur les travaux réalisés par son équipe
- · Garantit la qualité de l'archivage de son domaine
- · Peut être amené à remplacer le Responsable de Production en cas de besoin

Anime et communique auprès de ses équipes

• Structure et instaure l'animation et la communication dans son équipe, de même que l'espace de discussion sur le travail

Prend en charge le développement des compétences de ses collaborateurs et l'accompagnement des projets professionnels

- Met en œuvre les actions visant à répondre au projet professionnel de ses collaborateurs.
- Facilite l'intégration dans ses équipes et accompagne le développement des compétences de ses collaborateurs.

Contribue à l'Excellence et à l'Esprit de Service

• Recherche et propose des solutions contribuant à améliorer la qualité des prestations pour ses clients (DNC, Contrôle de gestion, Responsable Excellence/Clients...)

Contribue à la performance opérationnelle et économique

Maîtrise ses objectifs de résultats et de moyens, et active les leviers nécessaires à leur réussite
 Est impliqué dans la transformation et l'innovation

Prérequis

Expérience managériale Connaissance de l'environnement comptable Maitrise des outils bureautiques

Relations internes externes

Relations Internes: Service de production comptable, de l'Excellence et de la Révision. Groupe La Poste au sein des Branches et/ou filiales. Territoires : établissements, Clients, Fournisseurs

Environnement et lieux de travail

Management de proximité et à distance, dont management de télétravailleurs





Métier

COMPTABLE

MANAGER

Code Fonction

Compétences

	ASSESSMENT OF THE OWNER, WHEN
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Analyse, management et pilotage des risques comptables	2
Comptabilité générale	3

COMPORTEMENTALES	Niveau
Culture du changement et de l'innovation	3
Coopération et ouverture	3
Orientation client	3
Orientation résultats	3
Adaptabilité	3
Analyse et discernement	3
Orientation stratégique	2
Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur	2

2
2
Niveau

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier

Encadrant comptable confirmé III3

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Expert production comptable III2 Expert clôture révision III2 Expert contrôle interne comptable III2

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4: expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

CREER

Fonction

ENCADRANT COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

MANAGER COMPTABLE



Classe / Niveau

111.3

La Banque Courrier Colis Postale

Réseau

Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, l'encadrant comptable confirmé garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Pour ce faire, l'encadrant comptable confirmé assure le management d'une équipe comptable, organise le travail dans le respect des règles SST et accompagne les projets de transformations.

Missions

Activités

Il garantit un management bienveillant

- promouvant et faisant vivre les valeurs de la DNC
- garantissant la SST
- répondant aux engagements RH/dettes sociales.

Il déploie de manière opérationnelle le Système de Management de la Qualité dans le pilotage de la production de son périmètre de responsabilité en :

- garantissant l'application de la réglementation et des procédures comptables
- veillant à l'écoulement de la charge d'activité au local et/ou en entraide nationale
- développant la performance et la satisfaction clients

Il accompagne la transformation par une communication et une contribution aux évolutions de la DNC

Management et organisation de l'équipe et de l'activité

Manage une équipe de 8 à 16 collaborateurs composée d'agents comptables de classe II. de techniciens référents et d'expert en comptabilité. La complexité de situations à traiter est à la fois d'ordre managériales et techniques. Les enjeux financiers sont liés au cycle comptable et au périmètre alloué.

Organise et garantit le travail de ses collaborateurs afin d'optimiser les ressources Assure le remplacement du Responsable de Production

Dresse le bilan de l'activité de l'équipe, analyse les résultats et effectue le reporting au responsable de Production

Animation et communication auprès de ses équipes

Structure et instaure l'animation et la communication dans son équipe, de même que l'espace de discussion sur le travail

Contribue au développement des compétences de ses collaborateurs et accompagnement des projets professionnels

Contribution à l'Excellence et à l'Esprit de Service

Contribue à la démarche d'Excellence des processus et des activités en lien avec son

Assure les arbitrages nécessaires à l'adéquation quotidienne de l'organisation aux besoins des clients (coordination, régulation ou contacts)

Contribution à la performance opérationnelle et économique

S'assure que la production (traitement, suivi et optimisation des opérations...) se fait selon les procédures définies (contrôle de production) en lien avec son expert Implication dans la transformation et l'innovation

Prérequis

Expérience managériale Connaissance de l'environnement comptable Maitrise des outils bureautiques

Relations internes externes

Relations Internes et externes: RRH, Contrôle Interne, clients internes Groupe La Poste au sein des Branches et/ou filiales, Clients, Fournisseurs - Corps de contrôle, URSSAF et autres organismes externes

Environnement et lieux de travail

Management de proximité et à distance, dont management de télétravailleurs Ville du site de production comptable





Métier

Code Fonction

COMPTABILITÉ · MANAGER COMPTABLE

Compétences

Niveau

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Analyse, management et pilotage des risques comptables	3
Analyse du besoin client/partenaire/fournisseur	3
Comptabilité générale	3

COMPORTEMENTALES	Niveau
Coopération et ouverture	3
Culture du changement et de l'innovation	3
Orientation client	3
Orientation résultats	3
Adaptabilité	3
Conviction et influence	3
Orientation stratégique	3

MANAGERIALES	Niveau
Conduite d'équipe	3
Développement des femmes et des hommes	3
Management à distance	3
EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
Travail et outils collaboratifs	2

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Encadrant comptable référent IV.A Responsable de production comptable IV.A Expert confirmé de production comptable III3 Expert confirmé clôture révision III3 Expert confirmé contrôle interne comptable III3

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





Fillère

COMPTABILITÉ

Métier

MANAGER **COMPTABLE** **Code Fonction**

CREER

Fonction

ENCADRANT COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

IV.A

Courrier Colis

La Banque Postale

Réseau

Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière du Développement du Groupe La Poste, l'encadrant comptable référent garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste.

Pour ce faire, l'encadrant comptable référent assure le management d'une équipe comptable, organise le travail dans le respect des règles SST et accompagne les projets de transformations.

Missions

Activités

L'encadrant comptable référent garantit un management bienveillant de son équipe dans le cadre du respect des engagements de la DNC en:

- Promouvant et faisant vivre les Valeurs de la Direction Nationale Comptable
- Garantissant le bien être, la santé et la sécurité au travail
- Répondant aux engagements RH/dettes sociales

L'encadrant comptable référent déploie de manière opérationnelle le Système de Management de la Qualité dans le pilotage de la production de son périmètre de responsabilité en :

- Garantissant l'application de la réglementation et des procédures comptables de la Direction Nationale Comptable
- Veillant à l'écoulement de la charge d'activité au local et/ou en entraide nationale
- Développant la performance et la satisfaction clients

L'encadrant comptable référent accompagne la transformation par une communication régulière et une contribution aux évolutions locales et/ou nationales.

Management de l'équipe et organisation de l'activité

Manage une équipe composée de 12 à 16 collaborateurs de classe 2, techniciens référents et experts en comptabilité. Les enjeux financiers de son activité sont liés au cycle comptable et au périmètre alloué.

Répartit les moyens humains et techniques en fonction de la charge (planification et organisation).

Dresse le bilan de l'activité de l'équipe.

Assure l'intérim du responsable de production comptable

Animation et communication auprès de ses équipes

Structure et instaure l'animation et la communication dans son équipe, de même que l'espace de discussion sur le travail.

Prise en charge le développement des compétences de ses collaborateurs et l'accompagnement des projets professionnels

Met en œuvre les actions visant à répondre au projet professionnel de ses collaborateurs.

Facilite l'intégration dans ses équipes et accompagne le développement des compétences de ses collaborateurs.

Contribution à l'Excellence et à l'Esprit de Service

Recherche et propose des solutions contribuant à améliorer la qualité des prestations pour ses clients (DNC, Contrôle de gestion, Responsable Excellence/Clients...)

Contribution à la performance opérationnelle et économique

Maîtrise ses objectifs de résultats et de moyens, et active les leviers nécessaires à leur réussite.

Implication attendue dans la transformation et l'innovation

Prérequis

- · Expérience managériale
- · Connaissance de l'environnement comptable
- · Maitrise des outils bureautiques

Relations internes externes

 Relations internes et externes: RRH, Contrôle Interne, les clients internes Groupe La Poste au sein des Branches et/ou filiales, Clients, Fournisseurs - Corps de contrôle, URSSAF et autres organismes externes

Environnement et lieux de travail

- Management de proximité et à distance. dont management de télétravailleurs
- Ville du site de production comptable





Métier

MANAGER COMPTABLE **Code Fonction**

Compétences

	THE RESERVED FOR THE PARTY OF T
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Analyse, management et pilotage des risques comptables	3
Travail et outils collaboratifs	3
Analyse du besoin client/partenaire/fournisseur	3
Comptabilité générale	3

COMPORTEMENTALES	Niveau
Coopération et ouverture	4
Culture du changement et de l'innovation	3
Orientation client	4
Orientation résultats	4
Adaptabilité	4
Autonomie	4
Conviction et influence	3
Orientation stratégique	3

MANNAGERIALIES	Niveau
Conduite d'équipe	3
Développement des femmes et des hommes	3
Vlanagement à distance	3
EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier Proxir

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Responsable de service comptable IV.A

Expert référent de production comptable IV.A Expert référent excellence comptable IV.A Expert référent MOA réglementation IV.A

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

CREER

Fonction **EXPERT**

EXCELLENCE COMPTABLE

Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

III 2

Courrier La Banque Colis Postale

Réseau

Numérique

COMPTABLE **EXPERT**

Transverse

Raison d'etre

L'Expert Excellence Comptable participe à la mise en œuvre et au déploiement du système d'Excellence - Qualité sur le territoire managérial comptable.

Il participe au respect de la promesse client et au développement de l'esprit de service sur l'ensemble du territoire managérial afin d'améliorer la satisfaction des clients et des partenaires.

Il contribue à la réussite de la transformation de la DNC en participant aux projets et au développement des collaborateurs.

Missions

Activités

Participe à l'accompagnement des collectifs managériaux vers l'Excellence opérationnelle Participe au développement de la compréhension et de la maîtrise des standards managériaux des équipes, afin de garantir le nominal Participe au développement de l'innovation participative par le partage des bonnes pratiques et des bons gestes Participe à l'analyse et à la résolution des dysfonctionnements Participe à l'animation de la relation client sur son territoire Participe à la conception et au déploiement du plan de développement des compétences

Participe au déploiement et à l'actualisation des outils liés au système d'excellence et à la démarche d'amélioration continue (SMQ, SMSST, SM Perf...).

Participe à l'organisation et à l'animation de la revue de performance opérationnelle du territoire managérial.

Participe à la production et à l'analyse des tableaux de bord du territoire managérial, contribue à la proposition d'actions d'amélioration sur les trois axes de la démarche d'excellence (les clients, les postiers et l'entreprise).

Participe à l'analyse des dysfonctionnements remontés par le terrain et à la recherche de solutions.

Participe aux analyses demandées par le responsable excellence – relations clients Participe à l'organisation et à l'animation de la relation clients : instances, événements clients, alertes sur les risques et dysfonctionnements sur son périmètre.

Propose les actions de sensibilisation ou de corrections définies Participe à toutes les phases des projets de la DNC, en lien avec les autres services concernés de la conception à la formation.

Prérequis

des collaborateurs.

Participe aux projets de la DNC.

Bonne connaissance de l'environnement interne de l'entreprise Connaissance du Système d'Excellence Bonne connaissance des processus comptables Maitrise des outils Bureautiques Orientation et Esprit de Service Facilité d'expression et de communication

Relations internes externes

Relations internes: DNC - Services comptables

Environnement et lieux de travail

Territoire managérial comptable Déplacements à prévoir Télétravail possible





Filière Métier

COMPTABILITÉ COMPTABLE EXPERT

Code Fonction

CREER

3

Compétences

COFUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	CŒUR DE METIER COMMUNES	N
		Environnement et processus internes	

		Comptabilité générale	(
COMPORTEMENTALES	Niveau	1	
Coopération et ouverture	3		
Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur	3		
Appui et Conseil	3		
Expression orale et écrite	3		
Culture du changement et de l'innovation	3	MANAGERIALES Développement des femmes et des hommes	Nive
Orientation client	3		
Orientation résultats	2	EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Nive
Adaptabilité	3	Outils bureautiques, applicatifs et logiciels	3
Analyse et discernement	3		

Evolutions professionnelles (exemples)

Expert excellence comptable III.3

Proximité de compétences

Nouvelle orientation

Encadrant comptable III.2

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4: expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





Métier

Code Fonction

COMPTABLE

A CREER

Fonction

EXPERT EXCELLENCE COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

III.3

Courrier Colis

La Banque Réseau Postale

COMPTABILITÉ

u Numérique

Transverse

Raison d'être

L'Expert Excellence Comptable contribue à la mise en œuvre et au déploiement du système d'Excellence – Qualité sur le territoire managérial comptable.

Il contribue au respect de la promesse client et au développement de l'esprit de service sur l'ensemble du territoire managérial afin d'améliorer la satisfaction des clients et des partenaires.

Il contribue à la réussite de la transformation de la DNC en participant aux projets et en assurant le développement des collaborateurs.

Missions

Activités

Il accompagne les collectifs managériaux vers l'Excellence opérationnelle.

Il contribue au développement de la compréhension et de la maîtrise des standards managériaux des équipes, afin de garantir le nominal Il contribue au développement de l'innovation participative par le partage des bonnes pratiques et des bons gestes.

Il contribue à l'analyse et à la résolution des dysfonctionnements Il contribue à l'animation de la relation client sur son territoire Il contribue à la conception et au déploiement dans le domaine du développement des compétences des collaborateurs.

il contribue aux projets de la DNC.

Il assure l'intérim de l'expert excellence comptable référent durant ses absences. Il contribue au déploiement et à l'actualisation des outils liés au système d'excellence et à la démarche d'amélioration continue (SMQ, SMSST, SM Perf...).

Il contribue à l'organisation et à l'animation de la revue de performance opérationnelle du territoire managérial.

Il contribue à la production et à l'analyse des tableaux de bord du territoire managérial, contribue à la proposition d'actions d'amélioration sur les trois axes de la démarche d'excellence (les clients, les postiers et l'entreprise).

Il contribue à l'analyse des dysfonctionnements remontés par le terrain et à la recherche de solutions

Il contribue aux analyses demandées par le responsable excellence – relations clients Il contribue à l'organisation et à l'animation de la relation clients : instances, événements clients, alertes sur les risques et dysfonctionnements sur son périmètre.

Il propose les actions de sensibilisation ou de corrections définies

Il contribue à toutes les phases des projets de la DNC, en lien avec les autres services concernés de la conception à la formation.

Prérequis

Bonne connaissance de l'environnement interne de l'entreprise. Connaissance du Système d'Excellence Bonne connaissance des processus comptables. Maitrise des outils Bureautiques. Orientation et esprit de Service Facilité d'expression et de communication

Relations internes externes

Relations internes: DNC - Services comptables

Environnement et lieux de travail

Territoire managérial comptable Déplacements à prévoir Télétravail possible





Métier Filière COMPTABILITÉ **COMPTABLE**

EXPERT

Code Fonction

CREER

Compétences

Competences			
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
		Comptabilité générale	3
		Environnement et processus internes	3
COMPORTEMENTALES	Niveau		
Appui et Conseil	3		
Analyse du besoin client/partenaire/collaborateur	3		
Expression orale et écrite	3		
Adaptabilité	3		
Analyse et discernement	3	MANAGERIALES	Niveau
Coopération et ouverture	3	Développement des femmes et des hommes	3
Culture du changement et de l'innovation	3		
Orientation client	4	EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
Orientation résultats	3	Travail et Outils collaboratifs	3
Hauteur de vue et prise de recul	2		

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Expert excellence IV.A		Expert en comptabilité III.3

2

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





Filière Métier

COMPTABILITÉ

COMPTABLE

EXPERT

Code Fonction

• A CREER

Fonction

EXPERT EXCELLENCE COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

IV.A

Courrier La Banque Colis Postale

Réseau Nu

Numérique

Transverse

Raison d'être

L'expert Excellence Comptable garantit sur le territoire managérial comptable le déploiement et la mise en œuvre au quotidien de la démarche d'Excellence de la Direction Nationale Comptable.

Il garantit la promesse client et développe l'esprit de service sur l'ensemble du territoire managérial afin d'améliorer la satisfaction des clients et des partenaires.

Il contribue à la réussite de la transformation de la DNC en participant aux projets et en garantissant le développement des collaborateurs.

Missions

Activités

L'expert Excellence comptable accompagne les collectifs managériaux vers l'Excellence opérationnelle. Il développe la compréhension et la

maîtrise des standards managériaux des équipes, afin de garantir le nominal.

Il développe l'innovation participative par le partage des bonnes pratiques et des bons gestes

Il analyse et résout les dysfonctionnements

Il anime la relation client sur son territoire.

Il contribue à la conception et au déploiement du plan de

développement des compétences des collaborateurs

Il contribue aux projets de la DNC et en pilote certains.

Il assure l'intérim du responsable territorial Excellence relation client.

Il déploie et actualise les outils liés au système d'excellence et à la démarche d'amélioration continue (SMQ, SMSST, SM Perf...).

Il organise et anime la revue de performance opérationnelle du territoire managérial

Il analyse les tableaux de bord du territoire managérial afin de proposer des actions d'amélioration sur les trois axes de la démarche d'excellente (les clients, les postiers et l'entreprise).

Il analyse les dysfonctionnements remontés par le terrain et propose des solutions

Il produit les analyses demandées par le responsable excellence – relations clients.

Il pilote et anime la relation clients : instances, événements clients, alertes sur les risques et dysfonctionnements sur son périmètre.

Il propose les actions de sensibilisation ou de corrections définies.

Il contribue à toutes les phases des projets de la DNC de la conception à la formation et en pilote certains.

Prérequis

Bonne connaissance de l'environnement interne de l'entreprise. Connaissance du Système d'Excellence. Bonne connaissance des processus comptables. Maitrise des outils Bureautiques. Orientation et Esprit de Service. Facilité d'expression et de communication

Relations internes externes

Relations internes: DNC - Services comptables

Environnement et lieux de travail

Territoire managérial comptable Déplacements à prévoir Télétravail possible





Filière Métier

COMPTABILITÉ
COMPTABLE

Code Fonction

A CREER

3

Compétences

CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	CŒUR DE MÉTIER COMMUN	
CECK DE METIER SI ESTIGEES	James	Comptabilité générale	
		Environnement et processus internes	

COMPORTEMENTALES	Niveau
Appui et Conseil	4
Analyse du besoin client/partenaire/collaborateur	4
Expression orale et écrite	4
Adaptabilité	4
Analyse et discernement	4
Coopération et ouverture	4
Culture du changement et de l'innovation	4
Orientation client	4
Orientation résultats	4
Hauteur de vue et prise de recul	3

MANAGERIALES	Niveau
Développement des femmes et des hommes	3
en lien avec le numeriqué	Niveau
Travail et Outils collaboratifs	3
Travail et Outils collaboratifs	3

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Responsable de domaine comptable IV.A		Expert MOA réglementation iV.A

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





COMPTABILITÉ

Métier

Code Fonction

COMPTABLE

A CREER

Fonction

RESPONSABLE DE DOMAINE COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau

IV.A

Courrier Colis

La Banque Rése Postale

Réseau Numérique

Transverse

Raison d'être

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière et du Développement du Groupe La Poste, le responsable de domaine comptable est garant de la qualité et de la cohérence des activités contribuant à une production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste et attendus par les Corps de Contrôle. Il garantit le respect de l'application des règles comptables et normes de son domaine d'intervention. Dans le cadre de ses attributions, il peut être amené à piloter une équipe d'expert dont il assure le soutien et le suivi, et veille à la cohérence de leurs actions au regard des attendus de la Direction Nationale Comptable.

Missions

Activités

Le responsable de domaine comptable est garant de la maîtrise de « bout en bout » des processus de son périmètre (révision, synthèse ou MOA), ce qui implique une intervention sur les dimensions suivantes :

- •Définition des méthodes
- •Fiabilisation des informations
- •Mise en œuvre du contrôle
- •Animation fonctionnelle et/ou

hiérarchique des contributeurs aux travaux

- •Amélioration de la relation clients
- Proposition d'optimisation des processus.

Il gère son équipe, en bienveillance et responsabilité dans le respect des règles SST de La Poste.

Il est à l'écoute des évolutions économiques et stratégiques des branches et de l'entreprise.

Il est un promoteur de la transformation.

Pilote et instruit les projets comptables engageant fortement son pôle au plan national, au titre de la clôture, synthèse ou MOA.

Assure la soutenance des dossiers devant les corps de contrôle ou instances projets. Est en charge de l'animation fonctionnelle (relation assurée avec l'ensemble des pôles clôture, révision ou MOA territoriaux).

Identification et formalisation des besoins fonctionnels.

Pilotage ou contribution aux projets impactant la comptabilité, en collaboration avec la DTSFG, les directions collatérales, les Directions du Groupe et des branches partenaires.

Production, mise à jour, et diffusion des procédures relatives à son domaine d'expertise.

Assure la maitrise des risques comptables associés aux cycles révisés.

Contribution aux travaux de contrôle interne du domaine d'expertise.

Contribution à la conception et la dispense des actions de formation à destination des territoires en coopération avec les experts de la conduite de changement.

Animer et assister les territoires sur les évolutions de leur environnement règlementaire et celui du Système d'information tout en impulsant les bonnes pratiques et l'amélioration continue des processus.

Encadre une équipe.

Prérequis

Très bonne maîtrise des processus comptable (connaissance des différents cycles), des SI, et de l'environnement interne. Capacités en gestion d'équipe et animation fonctionnelle.

Relations internes externes

Relations internes/externes: Equipes comptables territoriales, équipes du Siège, clients/fournisseurs, Branches et/ou filiales. Directions financières, Corps de contrôle, prestataires externes.

Environnement et lieux de travail

Travail en mode collaboratif Contact avec les clients/fournisseurs internes Possibilité de télétravail





Métier

COMPTABLE

Code Fonction

A CREER

Compétences

PERMITA AND AND AND AND AND AND AND AND AND AN	
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau
Analyse, management et pilotage des risques	4
Cadre législatif et règlementaire	4
Outils, bureautique, applicatifs et logiciels	3

Niveau
4
4

COMPORTEMENTALES	Niveau
Coopération et ouverture	4
Culture du changement et de l'innovation	4
Orientation client	4
Hauteur de vue et prise de recul	3
Conviction et influence	4
Orientation résultats	4
Analyse et discernement	4
Orientation stratégique	3
Autonomie	4

Carlo Division of the	Niveau
Développement des femmes et des hommes	3
EN LIEN AVEC LE NUMERIQUE	Niveau
EN CIEN MARO EN MOMENTADE	

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Responsable clôture révision IV.B	Responsable de service MOA comptable Responsable territorial clôture-révision, Responsable de service comptable	Responsable territorial excellence comptable Responsable de service contrôle interne comptable

- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant





Métier

Code Fonction

MANAGER COMPTABLE

A CREER

Fonction

RESPONSABLE DE SERVICE COMPTABLE Branche(s) concernée(s)

Classe / Niveau IV A

Courrier Colis

La Banque Réseau Postale

COMPTABILITÉ

seau Numérique

Transverse

Raison d'etre

Dans le cadre de la doctrine comptable définie par la Direction Financière et du Développement du Groupe La Poste, le responsable de service comptable garantit la production d'une comptabilité de qualité, auditable et opposable aux tiers, et produite dans les délais nécessaires au pilotage du Groupe La Poste. Pour ce faire, il assure le management de l'ensemble des personnels placés sous sa responsabilité dans le respect des règles SST. Par ailleurs, il s'assure du respect de l'application des règles comptables et normes de son domaine d'intervention. Il contribue à la conduite du changement et au déploiement de la démarche excellence sur son périmètre, et accompagne les projets de transformations. L'ensemble de ces objectifs contribue à la performance de la fonction comptable.

Missions

Activités

Le responsable de service comptable garantit la réalisation des travaux de son pôle en qualité et délais.

Il assure le management de l'ensemble des personnels constituant son équipe, en bienveillance et responsabilité. Il veille à l'écoulement de la charge d'activité au local et/ou en entraide nationale.

Il a le souci permanent du développement des collaborateurs, dans le respect des règles SST de La Poste.

Il contribue fortement à la démarche d'excellence.

Il développe la performance et la satisfaction clients.

Il accompagne la transformation par une communication régulière et une contribution aux évolutions locales et/ou nationales.

Il garantit le maintien en condition opérationnelle du système d'information comptable et la conduite ou la contribution aux projets associés.

Axe performance de son domaine

Pilote et veille à l'optimisation de son organisation afin de satisfaire aux obligations comptables de son périmètre.

Il organise le contrôle de la qualité des travaux de production et assure la mise en œuvre du contrôle interne. Veille à garantir la performance économique de son organisation, dans le cadre des moyens alloués Elabore et pilote les actions liées au Plan de Maitrise des Risques du site

Pilote ou contribue aux projets impactant la comptabilité

Anime et assiste sur les évolutions de leur environnement règlementaire et celui du SI.

Il organise et pilote les travaux pour son périmètre. Il est le garant de la qualité des travaux, ainsi que du respect des délais.

Il organise pour son périmètre les programmes de contrôle de la qualité. Il apporte conseil et expertise auprès de son équipe dans le cadre de l'application de ces programmes de contrôle comptable.

Démarche Excellence méthodes/optimisation des processus

Il veille à l'amélioration continue de la performance des processus comptables et propose dans ce sens des pistes d'évolution et de modernisation. Il organise la revue de la qualité des travaux de contrôle.

Relations clients/fournisseurs internes

Il garantit la qualité des relations avec les clients/fournisseurs internes. Il contribue à la démarche SMQ Management Animation et montée en compétences des équipes

Il met en œuvre les actions visant au développement des compétences de ses collaborateurs et celles liées à leur évolution. Il organise la communication et dispense l'information au sein de son équipe.

Il garantit le SMSST et la Qualité de Vie au Travail de ses collaborateurs (EVRP, RPS)

Il contribue à la réalisation des EDT, ainsi que la mise en œuvre des plans d'actions

Prérequis

Capacités démontrées en matière de management Bonnes connaissances comptables et fiscales Maîtrise des SI Comptables Maîtrise des outils collaboratifs et de l'environnement du service

Relations internes externes

Relations internes/externes: Equipes comptables territoriales, équipes du Siège, clients/fournisseurs, Branches et/ou filiales. Directions financières, Corps de contrôle, prestataires externes.

Environnement et lieux de travail

Travail en mode collaboratif Contact avec les clients/fournisseurs internes Possibilité de télétravail





Filière Métier

COMPTABILITÉ MANAGER
COMPTABLE

Code Fonction

A
CREER

Compétences

		CŒUR DE MÉTIL	
CŒUR DE MÉTIER SPECIFIQUES	Niveau	Environnement et proces	
Cadre législatif et règlementaire	3	Comptabilité générale	
Outils, bureautique, applicatifs et logiciels	3		

CŒUR DE MÉTIER COMMUNES	Niveau
Environnement et processus internes	4
Comptabilité générale	3

COMPORTEMENTALES	Niveau
Coopération et ouverture	4
Culture du changement et de l'innovation	4
Orientation client	4
Engagement	3
Hauteur de vue et prise de recul	4
Conviction et influence	4
Orientation résultats	4
Analyse et discernement	4
Adaptabilité	3

	Niveau
Développement des femmes et des hommes	4
Conduite d'équipe	4
en lien avec le numerique	Niveau

Evolutions professionnelles (exemples)

Evolution au sein du métier	Proximité de compétences	Nouvelle orientation
Manager comptable territorial IV.B	Manager comptable territorial IV.A	Responsable de domaine comptable iV.A

Chaque compétence est définie sur 4 niveaux d'exigence croissants, du niveau 1 au niveau 4. Il est attendu pour chaque niveau :

- Niveau 1 : compréhension des fondamentaux de la compétence
- Niveau 2 : capacité à mettre en œuvre des actions liées à la compétence donnée
- Niveau 3 : maîtrise de la compétence et capacité à anticiper et être proactif dans la mise en œuvre de la compétence
- Niveau 4 : expertise, qui permette de prendre des décisions en lien avec cette compétence, de maximiser la performance de la compétence et de mettre en place des actions correctives le cas échéant